Universidad de Otavalo

TÍTULO:
LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL ECUADOR

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y de los Juzgados de la República del Ecuador

OTAVALO- ECUADOR
2024

Autor/a: Nayeli Lisbeth Tamba Cusín

Tutor/a: Danny Fabián Hallo Montesdeoca

UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE DERECHO
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO

Otavalo, 08 de abril del 2024
Se aprueba el trabajo de grado con el tema:

EL ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVO DEL EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL ECUADOR

Correspondiente al estudiante:

Nombre: Nayeli Lisbeth Tamba Cusin

C.I: 1003250782

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:

Presidente de Tribunal de Grado
Nombre: Santillán Montenegro Leslie Fernanda
C.I: 1004159537

DANNY FABIAN HALLO MONTESDEOCA

Tutor del trabajo de Grado
Nombre: Hallo Montesdeoca Danny Fabián
C.I: 1803463775

Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Chagcha Solis Carlos Julio
C.I:1804625059

Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Mendoza Escalante Pablo Ricardo
C.I: 1758689150

Universidad de Otavalo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **NAYELI LISBETH TAMBA CUSIN**, declaro que este trabajo de titulación: **EL ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVO DEL EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL ECUADOR** es de mi total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. Así mismo declaro/declaramos que dicho trabajo no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo como autores la responsabilidad ante las reclamaciones que pudieran presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de cualquier responsabilidad al respecto.

Que de conformidad con el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social, conocimientos, creatividad e innovación, concedo a favor de la Universidad de Otavalo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos, conservando a mi/ nuestro favor los derechos de autoría según lo establece la normativa de referencia.

Se autoriza además a la Universidad de Otavalo para la digitalización de este trabajo y posterior publicación en el repositorio digital de la institución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Por lo anteriormente declarado, la Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes otorgados, por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

NAYELI LISBETH TAMBA CUSIN
C.C. 1003250782

www.uotavalo.edu.ec

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Fecha:

Yo, Danny Fabián Hallo Montesdeoca, en mi carácter de tutor del trabajo de titulación: "El alcance de la responsabilidad subjetivo del empleador en los accidentes laborales en el Ecuador", realizado por el estudiante Nayeli Lisbeth Tamba Cusin titular de la cédula de ciudadanía 1003250782 declaro mediante la presente, que el referido trabajo de titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.

_____

Tutor: PhD. o MsC. Danny Fabián Hallo Montesdeoca
C.C: 1803463775

ACTA DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Fecha: 08 de abril 2024

Yo, Nayeli Lisbeth Tamba Cusin, declaro que el trabajo de titulación "El alcance de la responsabilidad subjetivo del empleador en los accidentes laborales en el Ecuador", es de mi total autoría y no ha sido presentado previamente para grado alguno o calificación profesional. La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, exclusivos de reproducción, comunicación, distribución y divulgación total o parcial de esta obra, siempre que no se realice con fines de beneficio económico. Igualmente, declaro que, en caso de presentarse algún reclamo de terceros sobre derechos de autoría de esta obra, asumiré toda responsabilidad legal frente a la Universidad y terceros.

Estudiante: Nayeli Lisbeth Tamba Cusín
C.C. 1003250782

Universidad de Otavalo

turnitin

Identificación de reporte de similitud: oid:3117:342992687

NOMBRE DEL TRABAJO A ELIZABTH TAMBA .docx	AUTOR Lisbeth Tamba
RECUENTO DE PALABRAS 27108 Words	RECUENTO DE CARACTERES 147365 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS 73 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 2.4MB
FECHA DE ENTREGA Mar 28, 2024 9:19 AM GMT-5	FECHA DEL INFORME Mar 28, 2024 9:24 AM GMT-5

- 0% de similitud general

Esta entrega no coincidió con ningún contenido comparado.

- Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Bloques de texto excluidos manualmente

INFORME RESUMEN DEL SISTEMA ANTI PLAGIÓ

Ciudadela IOA, Av. de los Sarances s/n y Pendoneros
593 (06) 2920 009 / 593 (06) 920 461 / 593 (06) 2 923 850
Otavalo - Ecuador

Universidad de Otavalo

DEDICATORIA

Dedico a toda mi familia:

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo había logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Mi padre y mi hermano que sé que están orgullosos de mí y que en este duro camino supieron ayudarme para nunca rendirme, sus palabras y frases siempre quedaron en mi mente.

"la vida es como montar bicicleta, para mantener el equilibrio tienes que avanzar"

Palabras que siempre me sirvieron y me servirán en mi futuro como abogado.

A toda mi familia jamás los decepcionaré.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mise tutores Andrea Subía y Danny Hallo que me guiaron en todo este camino y supieron ayudarme mucho en todas las etapas de esta investigación.

Agradezco a la Universidad de Otavalo por brindarme una excelente educación y a cada uno de los docentes por compartir grandes conocimientos para amar cada día mi carrera y sobre todo llevarme por el camino de un buen profesional.

Agradezco a toda mi familia por ayudarme en todo mi proceso educativo.

Universidad de Otavalo

Índice

INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 7
1.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 7
1.2.- BASES TEÓRICAS, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES 8
1.2.1. Responsabilidad 8
1.2.1.2. Contexto histórico de la responsabilidad civil 8
1.2.1.3. Definición de responsabilidad civil 9
1.2.1.4. Fundamentos de la responsabilidad 10
1.2.1.5. Responsabilidad objetiva 11
1.2.2. Responsabilidad subjetiva 12
1.2.2.1. La responsabilidad subjetiva en caso de accidentes laborales 12
1.2.3.1. Elementos de la culpa 15
1.2.3.2. Tipos de culpa 15
1.2.3.3. Acción aquiliana 16
1.2.4. BASE NORMATIVA 16
1.2.4.4. Constitución de la República del Ecuador (2008) 19
1.2.4.5. Código Civil 19
1.2.4.6. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo 20
1.2.4.7. Código de trabajo 21
1.2.4.8. Resolución No. C.D. 513 22
1.2.5. Jurisprudencia 23
1.2.5.1. Caso Furukawa 23
CAPÍTULO II 25
2.1. El trabajo 25
2.1.2. El derecho laboral 26
2.1.3. Relación Laboral 27
2.1.4. Los contratos laborales 28
2.1.5. Obligaciones del trabajador y del empleador 29
2.2. Contexto histórico de los accidentes laborales 30
2.3. Los accidentes laborales 31
2.4. Enfermedades profesionales 32
2.5. Elementos de un accidente de trabajo 33
2.5.1. La responsabilidad de los empleadores en los accidentes laborales 34
2.5.2. Indemnizaciones en accidentes laborales 35
2.6. Falta de cobertura de indemnizaciones en accidentes laborales 36

2.7. Investigación de los accidentes laborales 37

2.7.1. Etapas de la investigación 38

2.7.2. Informe de Investigación 39

2.8. Jurisprudencia 40

2.8.1. Juicio No. 06171-2021-00025 40

CAPÍTULO III 43

RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL EMPLEADOR EN ACCIDENTES LABORALES 43

3.1. Rango de alcance de la culpa lata de responsabilidad civil frente a la obligación subjetiva patronal 43

3.1.1 La culpa leve en frente a la responsabilidad subjetiva en los accidentes laborales 44

3.2. Incongruencia sobre la vinculación normativa civil con lo laboral 45

3.3. La responsabilidad extracontractual dentro de los accidentes laborales 45

3.4. Tramites de sustanciación en accidentes laborales 47

3.5. La responsabilidad del Estado 48

3.6. Medidas en relación a la responsabilidad subjetiva en accidentes de trabajo 48

3.7. La indemnización con relación de responsabilidad subjetiva 50

3.3. Criterios jurídicos del análisis general 50

CONCLUSIONES 52

RECOMENDACIONES 54

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 55

Anexos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación respondió a la situación problemática sobre el alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales en el Ecuador por lo cual, la pregunta del problema fue: ¿Cuál es la tipificación de la responsabilidad subjetiva del empleador frente a los accidentes laborales en Ecuador? El objetivo general fue analizar la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales en Ecuador, la metodología utilizada: enfoque de la investigación a aplicar: cualitativo, así como el tipo de investigación: documental y dogmática jurídica, junto a los métodos: Análisis Sistemático, la técnica es la revisión documental. Como conclusiones se destaca que la existencia de una problemática por la insuficiencia de normas jurídicas en derecho laboral en el Ecuador, debido a que dentro de la normativa laboral no se expresa la existencia de la responsabilidad subjetiva que se presentará en caso de los accidentes laborales, mientras que el Código Civil a pesar de ser una norma suplementaria no cubren de manera explícita de como procederá en dichos casos, por ende al no presentarse de una forma tasita dentro del Código Laboral se puede llegar a una interpretación amplia la cual pude ser de manera positiva o negativa para los trabajadores. Como recomendaciones el Estado debe efectuar acciones como agregar a la legislación vigente e incorporar nuevas normas y reglas concernientes a la materia en un Código de Trabajo.

Palabras clave: responsabilidad civil, accidentes laborales, responsabilidad subjetiva, indemnización, derecho laboral.

Abstrac

The present research work responded to the problematic situation regarding the scope of the employer's subjective responsibility in work accidents in Ecuador, therefore, the problem question was: What is the normative adequacy of the employer's subjective responsibility against work accidents in Ecuador? The general objective was to analyse the subjective responsibility of the employer in workplace accidents in Ecuador, the methodology used: research approach to be applied: qualitative, as well as the type of research: documentary and legal dogmatic, along with the methods: Systematic Analysis, the technique is documentary review. As conclusions, it is highlighted that the existence of a problem due to the insufficiency of legal standards in labour law in Ecuador, due to the fact that within the labour regulations the existence of subjective responsibility that will arise in the case of work accidents is not expressed, while the Civil Code, despite being a supplementary norm, does not explicitly cover how it will proceed in such cases, therefore, by not presenting it in a limited way within the Labour Code, a broad interpretation can be reached which could be positive or negative for workers. As recommendations, the State must carry out actions such as adding to current legislation and incorporating new norms and rules concerning the matter in a Labour Code.

Keywords: civil liability, work accidents, subjective liability, compensation, labour

INTRODUCCIÓN

Desde el ámbito internacional los derechos son reconocidos para proteger la dignidad humana a su vez son inalienables, los mismos que se han dividido para precautelar y regir a la sociedad, los derechos laborales serán los encargados de regular la relación laboral entre el empleador y el trabajador. El presente trabajo de investigación es el alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales en el Ecuador, debido, a que en la sociedad ha ido progresando a su vez expandiendo su conocimiento, a pesar de que aún existen distintas zonas en el país donde los derechos laborales están desconocidos en cierta parte, como lo es el caso de las distintas formas de responsabilidad, de la misma manera los mecanismos que el empleador debe utilizar en casos de accidentes laborales además del grado de responsabilidad.

Por consiguiente, se han realizado distintas investigaciones en relación a los grados de responsabilidad del empleador con respecto a los trabajadores, misma que tratan garantizar la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de los empleados mediante se encuentran dentro de su lugar de trabajo, el derecho al trabajo "El derecho del trabajo ha permitido la inclusión de los trabajadores en el entramado social, posibilitando el respeto de su dignidad" (Gamonal, 2020, pág. 11). Nace a través de movimientos de obreros en busca de mejorar sus condiciones laborales, con la finalidad que dejen de ser invisibilizados ante las legislaciones de ese entonces, por medio de estas luchas sociales el derecho laboral toma relevancia con el tratado de Versalles, se originase la organización internacional del trabajo, gracias a este se realizaron reformas laborales, de esta manera tengan sus obligaciones y derechos.

Por otra parte con la llegada de la revolución industrial, se dio paso al inicio de la ley de accidentes de trabajo el 30 de enero de 1900 en España, en forma de medidas institucionales para la previsión social, a la cual intervinieron seguros sociales entre otros, un motivo fuerte para la aprobación de la mencionada ley fue la situación precaria de los obreros, las condiciones infrahumanas en casos de que los obreros quedan inválidos o con daños permanente, por dicho motivo fue de preocupación, por consiguiente se llevó a la regulación de la responsabilidad de los patronos en la materia laboral siendo la misma materializada y aprobada en la ley de accidentes laborales. (Pérez, 2021, pág. 382)

Un precedente, en accidentes laborales y la responsabilidad en España del siglo XIX; aun siendo complicado la justificación las distintas responsabilidades en accidentes laborales por parte del patrono, siendo el único fallo existente del Tribunal Supremo, que reconoce la responsabilidad del empleador con respecto a los familiares del trabajador en forma indemnización o de resarcimiento en caso de la pérdida del trabajador por un accidente laboral en caso de falta de medidas de seguridad.

De acuerdo con (Pérez, 2021):

> La que se basaba en la presunción de negligencia patronal o en la inversión de la carga de la

> prueba y, para ello, se invertía la prueba y era el empresario quien debía demostrar que no había existido negligencia ni culpa por su parte. (p. 382)

Tras las distintas teorías como la de la falta contractual, resulto ser una teoría innovadora, pero con el defecto que al trabajador se lo percibía como objeto de arriendo a pesar de que se precautelaba su seguridad y con carga procesal, consigo nace una diferente postura la cual se debe iniciar con una investigación para que sea comprobada la negligencia del patrono por lo mismo él debe demostrar si no existe negligencia o culpa.

Además, la implementación de la responsabilidad al empleador en caso de accidentes laborales, debido que ninguna persona esta excepta de padecer algún accidente dentro de su trabajo y como el empleador puede hacerse responsable en caso de no haber precautelado la salud, seguridad, integridad, higiene y su bienestar. Finalmente, otro aspecto importante es la investigación que se debe realizar para comprobar en qué caso de accidentes laborales si es un caso de negligencia del empleador y del trabajador para determinar si existe responsabilidad verídica.

Con respecto a los derechos laborales, en España tiene una ley de prevención de riesgos laborales en el artículo 14.2, su objetivo es reforzar la protección hacia los trabajadores a su vez al empleador, esta ley dispone que el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en toda el área laboral, a su vez el empleador deberá prevenir los riesgos laborales por medio de actividades preventivas dentro de la empresa y capacitaciones para evitar estos casos.

Por otra parte, en Colombia, la sociedad en el ámbito laboral ha ido mejorando su legislación dale la importancia necesaria a su normativa y a la creación de jurisprudencia

> Las obligaciones en temas de accidentes de trabajo toman gran importancia en la definición de responsabilidades, toda vez que la responsabilidad también se enmarca en el incumplimiento de las obligaciones de las partes, motivo por el cual enunciare las principales obligaciones del empleador y del trabajador para con ello tener un punto de partida en la atribución de la culpa, ya sea patronal, concurrente o exclusiva del trabajador. (Barajas, 2017, pág. 22)

Por consiguiente, a nivel nacionalidad, debido a las movilizaciones de los trabajadores y la creación del primero código laboral ecuatoriano el cual llego 1938 consigo llevaron a diversos beneficios para los trabajadores en el área rural y urbana, además de los derechos al trabajo para las mujeres, así mismo se llevó a cabo la creación del ministerio del trabajo, con la creación de nuevas instituciones y normativas se fue reformando el ámbito social, político a su vez en el aspecto laboral, dentro del Ecuador se han emanado leyes laborales por el hecho de que aún existe abusos o desconocimiento de los derechos y obligaciones promulgadas dentro de la constitución y los códigos suplementarios en

materia laboral, a lo que se creó la resolución No. C.D 513 del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (OIT); con la finalidad de proporcionar la protección de los trabajadores en casos de enfermedades ya sean no profesionales y en casos de accidentes laborales, los cuales se encuentran ratificados por el Ecuador, se añaden al ordenamiento jurídico en concordancia con los tratados y convenios internacionales, constitución de la República del Ecuador y las leyes suplementarias que regulan en la materia laboral.

En el Ecuador, se registraron 22.232 accidentes laborales dentro de las provincias Azuay, Pichincha, Guayas, Manabí y Los Ríos de acuerdo con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ha buscado la prevención de los riegos de accidentes laborales y el cumplimiento de las normativas ecuatorianas, con el objetivo de precautelar los derechos de los trabajadores y a su vez mediante normativa emanada desde las entidades pertinente otorgar a los servidores públicos a los cuales supervisaran que se hagan efectivas las disposiciones para disminuir las estadísticas de los riesgos laborales mediante leyes que sean de efectivo cumplimiento.

En concordancia a lo mencionado, a nivel nacional, se comprende que los accidentes laborales son sucesos que pueden darse de forma dolosa o sin culpa, y debido a la pandemia COVID-19 se presentaron casos de accidentes laborales, ya sea por falta de precaución por parte de los empleadores o a su vez de los trabajadores, debido a que los empleadores no proporcionaron el material debido para desarrollar su trabajo de forma segura, o que los trabajadores no usaban el material de manera adecuada y por estas situaciones se presentó casos de accidentes laborales, dando así que se defina el nivel de responsabilidad del empleador.

Por lo tanto, la problemática de la investigación sobre en qué casos de accidentes laborales cabria la responsabilidad subjetiva del empleador, se analizara si fue por causa del empleador o del trabajador, aunque estos casos contienen un nivel de complejidad para una base probatoria, además de la interpretación normativa, por lo cual cuando se presentan dichos casos debe ser tomados con precaución para evitar la mala fe de alguna de las parte interviniente, además, en caso de que existiese responsabilidad determinar de qué tipo de responsabilidad y su debida forma de indemnización o reparación de daño causado.

Dentro de los acuerdos ministeriales como el código de trabajo, reglamento del IESS entre otras leyes suplementarias, se encuentran para resguardar los derechos que se conciben dentro de la relación laboral, aunque los códigos son explícitos, pero existen cierto desconociendo acerca de las leyes en materia laboral.

Situación problemática

Con relación a la responsabilidad subjetiva en casos de accidentes laborales, se encuentran

diversos factores como la culpabilidad, la negligencia, el desconocimiento, entre otros. Los cuales pueden desencadenar en una inseguridad jurídica, además de la vulneración de derecho en el ámbito laboral para ciertos grupos vulnerables, a los cuales desde la normativa respectiva debe precautelar que sea prevenido o en su defecto tenga una sanción respectiva al hecho, dentro de la situación subjetiva se encuentra ambigua dentro de las leyes en las cuales presentándose un caso se es difícil su presentación de prueba por lo cual se presenta una inseguridad jurídica.

Por consiguiente se verifica la transgresión el principio constitucional de seguridad jurídica aparado en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador el cual establece que las normas infra constitucionales, deben tener plena armonía con los derechos y principios constitucionales, por consiguiente si los derechos laborales en lo pertinente a los accidentes de trabajo mantiene una disyuntiva dentro del tejido conectivo del articulado en el cual se vulnera el principio antes manifestado, dentro del mismo se encuentra una relación jurídica del Código Civil y el Laboral en cual se presenta de manera subjetiva no complementado de manera eficiente al código laboral, dentro del irestito apego del marco pertinente.

El problema del proyecto de investigación es la existencia de los accidentes laborales y ya escasa regulación en respecto a la responsabilidad subjetiva en Ecuador siendo la pregunta de la investigación: ¿Cuál es la adecuación normativa de la responsabilidad subjetiva del empleador frente a los accidentes laborales en Ecuador? Por lo tanto, la idea a defender es, si en el Ecuador existe normativa que determine el alcance de la responsabilidad subjetiva en accidentes laborales así los empleadores y si las normas suplementarias cubren el ámbito subjetivo.

Con los antecedentes planteados, el presente trabajo investigativo tiene por objetivo general: analizar la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales en Ecuador. Este objetivo se logró cumplir con la ayuda de tres objetivos específicos, el primero identificar los elementos teóricos y normativos de la responsabilidad subjetiva en Ecuador. El segundo objetivo específico, definir a los accidentes laborales y su procedimiento en el Ecuador. Y, por último, el tercer objetivo específico es identificar la responsabilidad subjetiva del empleador en accidentes laborales en el Ecuador.

La investigación se fundamentará mediante un enfoque cualitativo de acuerdo con Vega (2014) “Se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica como la descripción y la observación el fenómeno. El proceso es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación” (p.526), mediante la revisión normativa, doctrinaria, teórica y empírica, para recabar los resultados necesarios para determinar la responsabilidad subjetiva del empleador en casos de accidentes laborales. Por medio de estas formas metodologías se buscará determinar dentro del ámbito jurídico, cómo influyen los accidentes laborales los cuales nacen de la responsabilidad y la forma en que la normativa, doctrina entre otras interfieren en la misma.

En ese mismo contexto el diseño de la investigación será documental en base a que se analizará información doctrinaria de tratadistas y expertos en el tema los cuales en base de una observación del fenómeno de estudio logran cotejar el análisis del problema científico, con sus apreciaciones significativas, así como la recolección de información normativa y jurisprudencial vinculante dentro del tema de subjetividad en responsabilidades del patrono en el caso de accidentes laborales, permitiendo así generar un producto científico ya que dichas analogías robustecen el tema de la presente investigación.

El método que se aplicará a la investigación es el método análisis-sistemático, que según Rodríguez (2017) El análisis y la síntesis funcionan como una unidad dialéctica y de ahí que al método se le denomine analítico-sintético. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. En la investigación, puede predominar uno u otro procedimiento en una determinada etapa. (p. 9), este parámetro es vinculante ya que la descompone la normativa con relación a la doctrina, en la se analizará el objeto dentro del sujeto del género.

Además, la investigación será dogmática jurídica, el cual tiene por objetivo el estudiar a partir del derecho, así Tantaleán (2016) indica que: "(…) En dichas abstracciones el investigador puede cuestionar las normas jurídicas anticipándose a posibles supuestos, proponiendo la dación, modificación o supresión de tales normas (…)" (p. 5). Mediante la investigación se buscará contraponer la normativa con la doctrina mediante la interpretación.

La técnica de investigación que se utilizará revisión documental, la Constitución Ecuatoriana, convenios Internacionales, normativa suplementaria en materia laboral, además de doctrina y jurisprudencia en derecho laboral. Por consiguiente dentro de la presente investigación se realizará un análisis al contenido de las variables mediante documentos, con el objetivo de que se aumentar la mayor cantidad de conocimientos y criterios valorativos por parte de autores expertos en el tema, y de esa manera a través de campos semánticos con similitudes establecidas se pueda conjugar un solo criterio sobre la subjetividad de la responsabilidad de los empleadores en sus obligaciones subjetivas para con sus trabajadores en el caso de accidentes de trabajo.

El proyecto de trabajo de titulación se estructuró en tres capítulos: el capítulo I, se desarrolló el marco teórico que contiene los temas planteados para el objetivo específico número 1 sobre identificar los elementos teóricos y normativos de la responsabilidad subjetiva en Ecuador. En el capítulo II, se desarrolló lo correspondiente al objetivo específico número 2 sobre definir a los accidentes laborales y su procedimiento en el Ecuador. Y el capítulo III, en el cual se desarrolló referente al objetivo específico

número 3 sobre identificar la responsabilidad subjetiva del empleador en accidentes laborales en el Ecuador.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La revisión teórica inicia con la presentación de los antecedentes de la investigación desde un contexto internacional hasta lo nacional, en orden cronológico:

En el ámbito internacional se presenta el trabajo realizado por Barajas (2020) titulado: "Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo"; cuyo objetivo fue: Precisar cómo se determina la responsabilidad subjetiva del empleador frente a los accidentes de trabajo y la obligación de resarcir los daños y perjuicios sobrevinientes del evento ocurrido. Bajo un estudio de tipo descriptivo-comparativo, se analizó que la responsabilidad subjetiva por lo que concluye con respecto al empleador en casos de accidentes de trabajo posee diversas aristas dentro de la práctica, una de ellas, es que suceden dentro de un contexto de desconocimiento por el cual algunos empleadores aprovechando del desconocimiento de sus empleados abusan de sus derechos o el mal uso de este beneficio legal dado que al conocer la indemnización por estos caso los empleados actúan con dolo para recibir dichas compensaciones, El presente antecedente servirá para aportar elementos teóricos a este trabajo de titulación, desde la perspectiva del derecho comparado.

De igual forma se muestra, la investigación titulada "Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia", realizada por Moreno (2014), cuyo objetivo fue establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar la condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e incluyo la protección para los trabajadores bajo una óptica de rango colectivo. tiene un estudio de tipo descriptivo-explicativo, se concluyó que los factores que determinan los riesgos laborales más significativos, tales como los riesgos subjetivos relacionados con factores humanos atribuibles al comportamiento de los empleados y empleadores, que en muchos casos pueden deberse al comportamiento o a las circunstancias de cada uno. El presente estudio servirá para este trabajo de titulación debido a que aportará elementos teóricos, necesarios desde la perspectiva del derecho comparado.

Por último, se muestra la investigación titulada: "La responsabilidad civil y laboral en la reparación plena de perjuicios por accidente laboral", realizado por Jacobo y Restrepo (2010), cuyo objetivo fue: analizar cómo en torno a un mismo hecho pueden surgir dos tipos de responsabilidades, en este caso la civil y la laboral. Cuenta con un estudio de tipo explicativo con un método comparativo. Se concluyó que, aunque dentro de estas circunstancias es fundamental el principio de responsabilidad con respecto

a la indemnización en casos de accidentes laboral, El empleador debe responder hasta por culpa leve y a título de responsabilidad civil siempre y cuando exista culpa suficientemente comprobada de éste, sin embargo, existen casos de que por medio de este busquen una fuente de enriquecimiento. La investigación servirá para contribuir con elementos críticos a este trabajo de titulación.

En el contexto nacional, puede mencionarse el estudio realizado por Realpe (2021), titulado: "Análisis comparativo de las indemnizaciones por riesgos laborales entre la resolución C.D. 513 del IESS y el título IV del código del trabajo"; que tuvo como objetivo: El estudio analítico antes realizado, pone en conocimiento del lector la importancia del conocimiento de las dos normas legales principales en materia de siniestralidad laboral o de enfermedad ocupacional. Contó con un tipo de investigación descriptivo y se concluyó que las normas establecidas en los mencionados instrumentos normativos aún resultan desconocidas las normas de seguridad y salud tanto en los empleadores como trabajadores, además de los beneficios de conocer las normas que determinan las indemnizaciones. El presente antecedente servirá para apoyar a la presente investigación, aportando elementos teóricos y metodológicos.

De igual forma se puede mencionar el estudio realizado por Castro (2019), titulado: "Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador", que tuvo como objetivo: Analizar los riesgos del trabajo son todos aquellos accidentes y enfermedades profesionales que puede sufrir el trabajador como consecuencia de su actividad de trabajo. El resultado mostró que las obligaciones del empleador el contar con profesionales capacitados para que realicen la capacitación a todos los trabajadores con el fin de reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El aporte de esta investigación desde el abordaje metodológico y teórico servirá para fundamentar el trabajo aquí desarrollado.

Por último, se puede mencionar el estudio realizado por Benavides (2018), titulado: "Política pública para el cumplimiento de indemnizaciones por accidentes laborales en la legislación ecuatoriana", que tuvo como objetivo: Proponer un anteproyecto de política pública dirigida al Ministerio del Trabajo para efectivizar el pago de indemnizaciones por accidentes laborales. Bajo un tipo de investigación descriptivo, el resultado mostró que debido a que los empleadores existiendo una normativa vigente no la cumplen y se vulnera con ello el derecho a un trabajo seguro y saludable, lo que se pretende de manera puntual es efectivizar dicho derecho por medio del Ministerio de Trabajo. Esta investigación servirá para colaborar con elementos prácticos a este trabajo de titulación.

1.2.- BASES TEÓRICAS, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

1.2.1. Responsabilidad

1.2.1.2. Contexto histórico de la responsabilidad civil

Desde el comienzo de la historia ha existido la responsabilidad entre los individuos por sus actos, se

puede apreciar en las antiguas civilizaciones, como en la Mesopotámica donde nació la ley del Talión "Ojo por ojo, Diente por Diente" se entiende que el sujeto que recibió el agravio está en el derecho de realizar el mismo acto a su agresor, para reparar el daño y equilibrar el daño, con el pasar del tiempo el perjudicado empieza a perdonar al agresor a cambio de una compensación monetaria o con alguna amonestación.

Por lo tanto, al ser una necesidad de establecer un equilibrio entre los individuos que buscan defender sus derechos y proteger sus intereses, uno de los puntos más relevante fue la revolución industrial en el siglo XIX que logro grandes avances en relación a los derechos laborales y civiles a una sociedad que se encontraba reprimida por la industrialización, procedió a la creación de instituciones jurídicas para regular una convivencia social.

> Responsabilidad subjetiva" identifica propiamente un criterio autónomo de imputación de responsabilidad: la culpa: ya que en el de la responsabilidad objetiva únicamente se requiere la concurrencia de los otros presupuestos de responsabilidad (acción u omisión, daño y relación de causalidad)", La cuestión así planteada ha llegado a ser considerada dominante de la materia, pues se arguye que es el fundamento mismo de la responsabilidad civil el que está en juego. (Santos, 2012, pág. 1)

Con lo antecedente expuestos las proposiciones jurídicas desembocaron en la creación de normativas e instituciones jurídicas las cuales con el tiempo fueron evolucionando y adaptándose a cada nueva era. La responsabilidad civil a esta en constante proceso alrededor de la culpa y del riesgo. La misma que es subjetiva y objetiva, la responsabilidad subjetiva en la que se determina un criterio autónomo de acusación de responsabilidad, en la responsabilidad objetiva requiere de acción u omisión.

1.2.1.3. Definición de responsabilidad civil

Como primer término se debe identificar a la responsabilidad en el ámbito jurídico a la obligación de una persona de responder por su propia conducta, en términos de daño causado a otra persona o a sus bienes, además se entiende como una obligación de responder ante los actos realizados, dentro la responsabilidad encontramos lo que moral o ética, política, jurídica, penal y civil.

> La responsabilidad civil es la reparación del daño o perjuicio ocasionado, esta reparación en el campo civil es la indemnización de los perjuicios ocasionados sea a una persona o varias personas indemnización que debe ser de carácter económica. El daño privado o responsabilidad civil consiste en todo menoscabo que experimente un individuo en su persona o bienes por el hecho de otra persona, ya se trate de la pérdida de un beneficio moral y material, un perjuicio patrimonial o extramatrimonial. (Tenesaca, 2015, pág. 15)

Agregando a lo expuesto la responsabilidad civil es encargada de resarcir un daño o perjuicio que se ha realizado a un individuo ya sea de forma directa o indirecta haciendo es responsable de las acciones

ocasionadas. Es considerado un fenómeno jurídico dentro del cual existen distintas tareas o deberes los cuales son susceptibles a ser incumplidos, por este motivo tiene como finalidad dentro del ordenamiento jurídico la sanción con un carácter resarcitorio, derivada por la ocasión de un agravio por un incumplimiento de un deber se ocasiona una afección.

En tal sentido dentro de la responsabilidad no solo se encuentra en la materia civil sino también en la materia penal, en la que se encuentra el bien jurídico protegido, en la que al realizarse una conducta antijurídica, se realizara una sanción de carácter punitivo por consecuente será penalizado de acuerdo a la normativa, el ordenamiento jurídico decreta prohibiciones a determinadas acciones "únicamente en forma indirecta, de modo que su desaprobación solo puede reconocerse indirectamente estableciendo una pena para el caso de realización del acto o un deber de indemnización de daños o confiere al perjudicado otra clase de protección jurídica" (Santos, 2012, pág. 1).

Por consiguiente dentro de la responsabilidad se divide en contractual y extracontractual, la responsabilidad contractual inicia con una obligación incumplida de un contrato por lo cual existe una responsabilidad civil, como requisito debe encontrarse un vínculo preexistente entre dos partes de forma voluntaria, la responsabilidad extracontractual en donde no debe existir un vínculo preexistente que obliga a las partes, la misma no podrá ser limitada por las parte ya que el daño generara el vínculo entre las partes.

> La responsabilidad civil es, entonces, la obligación de indemnizar a otro por el daño que se le ha inferido por el cometimiento de un delito o cuasidelito, dando el derecho para exigir su cumplimiento tanto al causante del daño como a sus herederos. (Narvaéz, 2008, pág. 30)

En concordancia con lo mencionado la responsabilidad civil acarreara los hechos del suceso los cuales fueron desencadenan la responsabilidad mediante lo que es la culpa y el daño, los mismo que se lindara a la reparación civil la cual será la forma de indemnizar o resarcir el daño causado mediante el ordenamiento jurídico.

1.2.1.4. Fundamentos de la responsabilidad

En concordancia con algunos tratadistas que consideran los fundamentos de la responsabilidad civil encuentra el perjuicio o daño; la culpa ya sea directa o indirecta y el vínculo de causalidad, para obtener el resarcimiento del daño causado.

> para que surja jurídicamente la responsabilidad civil es necesario que produzca la siguiente frecuencia: a) acción u omisión descrita como hipótesis en la ley b) surgimiento de una obligación civil c) incumplimiento de esta obligación d) daño proveniente del incumplimiento e) Deber jurídico (obligación) de reparación de daño causado. (Tenesaca, 2015, pág. 19)

De acuerdo con otros tratadistas concederán que la responsabilidad se fundamenta en la culpa *in vigilando* o la culpa *in eligendo;* por la omisión e inadecuado elección al realizar un acto el cual

desencadena un daño y por consíguete generará una responsabilidad en ámbito civil, por lo cual se deberá resarcir la afección realizada y en caso de no realizar se considerará un incumplimiento de obligación que puede causar en una acción jurídica.

En la legislación Colombiana se fundamenta en:

> La perspectiva del Código Civil no es la de atribuir responsabilidad a quien nada haya tenido que ver con el hecho dañoso, sino que se parte de que esas personas que deben responder lo hacen porque ellas mismas no empeñaron toda la diligencia que les era exigible para prevenir el daño. (Santos, 2012, pág. 260)

A comparación en Ecuador la responsabilidad civil se encuentra de manera subjetiva dentro del código civil, en la que menciona que el individuo que cometa un delito o cuasidelito y consigo se ha realizado un daño a otro individuo, se encuentra en la obligación de resarcir el daño causado, por consiguiente la persona afectada no tendrá ninguna responsabilidad, aunque moral mente y de forma legal las acciones que se realicen de forman negligente estarán sujetas a responsabilidad ante la acción, por lo cual el daño realizado deberá ser resarcido una de las parte que actuó de forma antijurídica.

1.2.1.5. Responsabilidad objetiva

La responsabilidad objetiva hace referencia a los daños causados sin una intención de culpa, dentro de la misma se debe realizar una reparación o más conocido por responsabilidad por un hecho no dolosos, en la normativa civil se encuentra como un principio la responsabilidad por culpa, la misma que se subdivide en la culpa presunta o la responsabilidad con la inversión de la carga de la prueba, dentro de la responsabilidad objetiva se debe realizar una distinción entre la culpa y el daño. Además, habla de la responsabilidad que está libre de culpa.

En esa misma línea se incorporó a la normativa por la presentación de casos de accidentes de tránsito, servicios defectuosos entre otros, en cuanto a la responsabilidad objetiva está sujeta a una ausencia de culpa, pero aún tiene un nivel de responsabilidad por lo cual debe responder ante el acto causado.

> Una vez el resto de los elementos exigidos para establecer su responsabilidad ha sido demostrado por la víctima, el demandado puede sustraerse a ésta solamente probando una de las causas de exoneración previstas por la Ley, si es que la hay. De ahí que la denominación genérica de responsabilidad objetiva. (Lubomira, 2015, pág. 19)

Se entiende que mientras menos causas de exoneración se encuentren en la ley, el nivel de responsabilidad será más severo, en la misma que se implica el riesgo dentro de la acción, aunque si el daño es grave el legislador se encontrará en la potestad no prohibir la exoneración. Se da a entender que el empleador por medio de la investigación que realizará la institución pertinente se puede presentar una exoneración de responsabilidad.

> La responsabilidad objetiva establece una excepción a la regla general basada en la

> responsabilidad subjetiva o por culpa. En el caso de la responsabilidad objetiva se presume la culpa del demandado pues la demostración de la responsabilidad se centra exclusivamente en la ocurrencia de un daño o de la producción de un riesgo que causa un perjuicio o peligro no solo a la víctima sino a toda la sociedad. (Crespo, 2008, pág. 2)

Responsabilidad objetiva tiene como fin, hacer que la parte correspondiente asuma el costo del daño, con la única excepción del dolo a la víctima, en el área de los accidentes de trabajo debe existir una asistencia económica a la cual tendría derecho el trabajado en caso ha de haber sufrido un accidente laboral, dentro de la misma existirán excepciones como la forma deliberada o intencionada por parte del trabajador para producir un accidente de trabajo, por este motivo se debe incluir la medida de culpa del empleador.

1.2.2. Responsabilidad subjetiva

La responsabilidad subjetiva es un concepto jurídico que se refiere a la obligación de una persona de responder por su propia conducta, en términos de daño causado a otra persona o a sus bienes. En este caso, la responsabilidad se basa en la existencia de una culpa o descuido por parte del individuo, lo que lo hace responsable de la situación en cuestión. A diferencia de la responsabilidad objetiva, en la que el individuo es responsable independientemente de su culpa o negligencia, en la responsabilidad subjetiva se requiere que la persona haya actuado de manera imprudente o con conocimiento de que su conducta podría causar daño. En el contexto del derecho penal, la responsabilidad subjetiva juega un papel importante en la determinación de la culpabilidad de una persona en un delito. (Santos, 2012)

En el ámbito laboral cuando se habla de accidentes de trabajo se deberá determina el grado de responsabilidad que tiene el empleador dentro de dichos siniestros, “Responsabilidad subjetiva por culpa patronal, debido a que el hecho generador del perjuicio fue provocado por tercero ajeno al empleador sobre el cual este no ejercía ningún tipo de control o vigilancia” (Botero, 2017, pág. 24). Ya que se deberá realizar una determinada investigación de que si el accidente fue causado por la omisión de medidas preventivas dentro de las instalaciones ya sea por el empleador o trabajador, si los accidentes laborales son causados por terceros y se encuentra en una situación ajena al empleador el mismo no presentara responsabilidad por el accidente por el hecho de que será situaciones ajenas a su supervisión.

El Estado asume por los actos de las autoridades y el personal al servicio de la administración que causaron un perjuicio ilegítimo o un perjuicio a personas, Responsabilidad subjetiva predomina la falta de la administración por funciones, retraso en el cumplimiento de las obligaciones, obligaciones cumplidas o mal, o por incumplimiento de obligaciones estatales. (Botero, 2017, pág. 25)

1.2.2.1. La responsabilidad subjetiva en caso de accidentes laborales

La responsabilidad subjetiva necesita que una persona haya obrado de una manera irresponsable e imprudente por la cual causo un daño a otro, en el materia laboral este categoría de la responsabilidad se conoce como culpa patronal, la cual no se puede eximir de responder de forma asistencial y económica ante el trabajador que sufra un accidente laboral, como uno de los elementos importantes dentro de la responsabilidad es determinar si existe una culpa comprobada y existente por parte del empleador para que pueda asumir las obligaciones de resarcimiento del daño causado al trabajador.

De acuerdo a lo ya expuesto, se tiene como objetivo que se determine una sanción al empleador a través de una compensación económica al empleado, en los casos de accidentes laborales, la responsabilidad subjetiva se refiere a la responsabilidad que tiene el empleador por su propia culpa o negligencia. Es decir, cuando el accidente se produce por una falta de medidas preventivas por parte del empleador, éste debe asumir la responsabilidad y compensar al trabajador por los daños sufridos.

En concordancia con a nivel internacional como la normativa colombiana: "Artículo 216 del código sustantivo del trabajo, cuyo tenor expresa: Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios" (Botero, 2017, pág. 13), Es así como se puede determinar que el elemento doloso es la falta de cumplimiento objetivo de las obligaciones del empleador ante el cuidado que la norma y la estructura jurídica así lo obliga, mientras que la responsabilidad subjetiva recae en el mero grado de voluntad y cuidado que debe tener el empleador para con sus trabajadores y que obedecen a la buena costumbre y al derecho consuetudinario como una línea accionante de comportamiento entre los sujetos contractuales.

Mientras tanto en estos casos, el trabajador tiene la carga de probar la responsabilidad subjetiva del empleador, demostrando que éste incumplió su deber de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es importante destacar que, en algunos casos, el empleador también puede ser responsable por responsabilidad objetiva, es decir, sin necesidad de demostrar su culpa o negligencia, si la legislación del país así lo establece, En cuanto a la responsabilidad subjetiva, que es la responsabilidad pretendida en el presente caso, se observa que se relaciona con el factor subjetivo o psicológico (dolo o culpa).

Entonces todos los empleadores deberán garantizas a sus trabajadores un ambiente adecuado y propicio, "Constituye una responsabilidad de carácter subjetivo fundamentada en la culpa, lo que implica de su autor un comportamiento reprochable por el ordenamiento jurídico" (Santos, 2012, pág. 78), que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Los mismos que en caso de que no se manejen bajo los paramentos debidos y exista un accidente accidentes de trabajo y se produzcan enfermedades profesionales en los trabajadores, tendrán responsabilidad sobre el acto a subes el deber de resarcimiento.

Asimismo, al reconocer la existencia de la responsabilidad y ser determinante como un elemento fundamente la culpa, la misma que es reconocida en el código civil Ecuatoriana, con la cual tiene una estrecha relación al ser una norma general y la otra específica, en la misma que se defiende el concepto de resarcimiento ante a una actuación errónea.

1.2.3. Concepto de culpa civil

La culpa es un requisito fundamental de la responsabilidad civil, con el objeto de atribuir una acción a un sujeto y consigo causar un daño, además, atribuir la responsabilidad de daño causado al autor del acto y así lograr una compensación a la parte afectada, de manera jurídica se entiende por culpa a la fractura de un deber jurídico ya sea doloso o culposo, dentro de la misma se encuentra el factor subjetivo en el cual está sujeto al juicio negativo de valor y al deber de cuidado ya que no busca realizar un perjuicio de forma dolosa o con una conducta ilícita que consigo busca hacer el daño de una manera intencionada, el factor objetivo donde nace la obligación de resarcir el agravio causado por determinada actividad.

> El ordenamiento jurídico ecuatoriano recoge, en el artículo 2230 del Código Civil, lo siguiente: "[l]a apreciación del daño está sujeta a reducción, si el que lo ha sufrido se expuso a él imprudentemente"[31]. En este sentido, cabe proponer un análisis con la finalidad de resolver que el alcance de lo prescrito en el artículo 2230 no abarca la culpa exclusiva de la víctima, acarreando la incertidumbre de bajo qué circunstancias existiría exoneración total de responsabilidad. (Carrera, Roldán, & Vera, 2023, pág. 234)

De acuerdo con la legislación ecuatoriana determina de forma subjetiva que si se ha causado un daño, pero el individuo a conciencia se puso en el peligro, la culpa pertenecerá también a la parte afecta y puede existir una exoneración total de la responsabilidad, desde el derecho privado cada individuo debe hacerse responsable por sus acciones, en la que fundamenta la moral y la ética, ya que si se realiza una acción de la cual resulta un daño o prejuicio hacia un individuo o un bien molarmente se deberá reconocer su responsabilidad dentro de la acción, consigo éticamente compensar a la persona afecta ya sea económicamente o de otra manera en la que satisfaga a la parte afectada. (Carrera, Roldán, & Vera, 2023)

La responsabilidad no es posible aplicar la de forma estricta a un que tenga el requisito principal el daño ya que es una variable que se encuentra de forma cotidiana como lo es que una competencia laboral, una persona se queda si un puesto de trabajo por otra, si se aplicara la responsabilidad de forma estricta en la que se responderá por acciones que afectan a terceros de forma indirecta.

"la culpa sirve también de límite de la responsabilidad, porque no nace una obligación reparatoria a menos que se haya incurrido, precisamente, en infracción a un deber de cuidado" (Barros, 2005, pág. 3).

La culpa no proyecta una obligación de compensación, pero cuando recae en la responsabilidad por la afectación a una actuación ciudadana que afecta a un bien jurídico deberá ser resarcido, dentro de la razón justificable a los medios no justificable de ante la justicia ya que afecta a la seguridad jurídica y a la eficiencia demostrando una negligencia ante las leyes.

1.2.3.1. Elementos de la culpa

En la responsabilidad como uno de sus factores importantes se encuéntrala culpa la cual debe estar compuesta por ciertos elementos esenciales como lo son: los hechos, que se haya realizado un daño o perjuicio a un sujeto o aun bien, un nexo de causalidad de la acción, con la interacción de estos hechos desencadena a la culpa la cual es un requisito de la responsabilidad con lo cual se deberá dar una reparación.

Aunque para otros autores: “La culpa, como factor de atribución de responsabilidad, se caracteriza por dos elementos esenciales: a) ausencia de intención nociva o maléfica; b) omisión de la conducta debida, positiva o negativa, para prever o evitar un daño a otro” (López, 2006, pág. 644). De acuerdo con el primer elemento con la ausencia de intención con la cual no pretende de manera dolosa cometer una acción, la omisión de conducta debida, en la que un sujeto al saber que su conducta al no realizar una acción afectará a otro de una manera negativa y consigo nacerá un daño.

La culpa y el dolo son elementos que tiene una carga de responsabilidad y los encontramos en código civil, se conocen como el derecho de daños el mismo que busca proteger los intereses particulares, a partir de esto se puede entender en casos de los accidentes laborales se presenta la responsabilidad en la misma que se encuentra la culpa y el daño por consiguiente si el empleador no cumple con los requisitos necesarios para mantener a los trabajadores en un ambiente sano estaría recayendo en una negligencia además de ocasionando un daño.

1.2.3.2. Tipos de culpa

En la legislación ecuatoriana se reconoce tres tipos de culpa de acuerdo con el artículo 29 del código civil, la culpa grave, negligencia grave, culpa lata.

> La culpa grave, hace referencia a la falta de un cuidado debido en una labor o al cuidado de un negocio ajeno, también se lo conoce como una acción dolosa dado que se realiza con intención. Culpa grave, negligencia grave o culpa lata: consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios negocios (artículo 44.1° del CC), esta clase de culpa es la que impone el cuidado menor del deudor (Rodrigo, 2007).

De acuerdo con el código civil presenta una forma de culpa con responsabilidad a diferencia del dolo, el actor la acción errónea para eliminar la culpa deberá limitarse a no incurrir afecten a la otra parte. La culpa o descuido levísimo se comprende como una actuación juiciosa dentro de la administración

de un negocio, la culpa tiene una forma contradictoria ya que fundamenta la responsabilidad y el actor de la acción de emplear una mayor diligencia, la legislación ecuatoriana reconoce las tres distintas formas de culpa, dentro de la materia laboral en casos de accidentes laborales puede recaer en la culpa lata o grave ya que esta pude presentarse por algunas las partes ya sea el trabajador o el empleador por la realización de una acción negligente mientras se realiza él trabajo o en el caso de omitir las medidas necesarias para realizar la acción de manera segura por parte del empleador, en cualquiera de las circunstancias pueden recaer en un daño.

1.2.3.3. Acción aquiliana

Dentro de la responsabilidad se encuentra el elemento de la culpa la cual responde a un orden social, en la cual busca el resarcimiento de los daños que se causen ya se a un individuo o a un bien, la acción aquiliana se puede presentar desde perspectiva de las obligaciones de las empleador, en la cual se debe tener una certeza y veracidad de la existencia de un daños, la misma que debe contener los siguientes elementos como lo son ser cuantificables, real, actual y antijurídico, Este tipo de acción busca obtener un resarcimiento de daño causado ya sea por una acción u omisión.

Dentro de la legislación ecuatoriana es conocida con acción extracontractual, encajándola en acción de delitos y cuasi delitos civiles en la nos especifica que cuando se realiza un daño el victimario deberá indemnizar a la víctima dando una reparación total al hecho ocasionado ya sea a su persona o un bien, además de este el mismo código civil menciona en cual quiera de los casos de culpa se deberá realizar su respectiva reparación, Cuando el perpetrador del daño de forma voluntaria decide repararlo y la otra parte accede a ello, no se presenta ningún problema, ya que la obligación delictual o cuasi delictual se extingue. En caso contrario el perpetrador no accede a emendar su acción eludiendo su responsabilidad, la parte afectada podrá exigir su reparación a través de la vía ordinaria. (Teran, 2009)

1.2.4. BASE NORMATIVA

El fundamento legal de la investigación se encuentra establecido en los instrumentos jurídicos establecidos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y cuya vigencia establecen el ámbito jurídico en que se desarrolla el objeto de estudio, a saber: Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (2006) (núm. 187); Convenio de prestaciones en caso de accidentes de trabajo (1978);Normativa internacional ISO 9001 6.4 (2015); Constitución de la República del Ecuador (2008);Código civil (2008); Código de trabajo (2008); Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo (2004); Resolución No. C.D. 513.

1.2.4.1. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Los convenios suscritos por Ecuador a nivel internacional tendrán relevancia dentro del mismo como fuente normativa de acuerdo a la cláusula abierta, en materia laboral con respecto a los accidentes

laborales el ecuador tiene suscrito el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006, es considerada como una de las normativas internacionales más importantes en materia de seguridad y salud laboral, el mismo que tiene como objetivo:

> Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. (Organización internacional del trabajo, 2017)

El presente convenio a la vez que la normativa nacional busca el bienestar de los trabajadores evitando el abuso de poder en el empleador y el trabajador, de la misma manera el disminuir los riesgos de accidentes laborales, por medio de normativas y políticas dentro de los estado además de la asignación de un compromiso del estado ecuatoriano con el convenio internacional firmado, por ende se enfatiza en la importancia de promover una cultura preventiva en los lugares de trabajo, implementando medidas de prevención y protección para reducir los riesgos laborales. El autor destaca la relevancia del diálogo social entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, así como la necesidad de fomentar la capacitación y el desarrollo de competencias técnicas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

1.2.4.2. Convenio de prestaciones en caso de accidentes de trabajo

Convenio de prestaciones en caso de accidentes de trabajo (1978) El éxito de Fomentar La Cultura Preventiva, se hace referencia al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo como una de las normativas internacionales más importantes en materia de seguridad y salud laboral. El ensayo enfatiza la importancia de promover una cultura preventiva en los lugares de trabajo, implementando medidas de prevención y protección para reducir los riesgos laborales. El autor destaca la relevancia del diálogo social entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, así como la necesidad de fomentar la capacitación y el desarrollo de competencias técnicas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En conclusión, el ensayo sostiene que el Convenio es una herramienta importante para promover la seguridad y salud laboral en el ámbito internacional, pero que su efectividad depende en gran medida de la voluntad política y la participación activa de los distintos actores en el ámbito laboral, en su artículo 11, establece que:

> 1. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos por medio de un régimen general de sanidad o de un régimen de asistencia médica para los asalariados podrá especificar en su legislación que dicha asistencia se presentará, en las mismas condiciones que a las demás personas con derecho a ella, a las personas que hayan sufrido un accidente del

trabajo o una enfermedad profesional, y cuando las normas sean establecidas en tal forma que eviten privaciones a los interesados. (Organización internacional del trabajo, 2017)

Todo miembro que proporcione atención médica y afine en el marco de un plano de atención de la salud general o plan de atención de la salud podrá especificar en la legislación que dicha atención debe proporcionarse, en las mismas condiciones que para los demás derechos, a las personas que hayan sufrido un accidente o una enfermedad profesional, y cuando las reglas sean de tal forma que se eviten penalidades a las personas afectadas.

1.2.4.3. Normativa internacional ISO 9001 6.4

Las normas iso son reconocimientos internacionales que se entregan a las empresas con el objetivo de establecer niveles en las cuales se priorice el servicio y proceso de los productos, además dentro de estas normas se creó alrededor de 23.000 estándares que cubren multitud de áreas de gestión, tecnologías y procesos de producción, (Bsigroup, 2015) con base a estas normas las cuales no son gubernamentales ayudan a posicionar a las empresas con altos estándares dentro de sus productos o servicios por lo cual cada una de estas empresas son visitadas por inspectores que los cuales revisan las instalaciones, ambiente laboral, manejo de los productos etc., a través de estas son calificadas de acuerdo a sus estándares para conseguir una norma iso.

La norma 9001 6.4 tiene como objetivo inspeccionar si los empleadores se encuentran en ambiente sano, libre de lesiones, confort y en condiciones higiénicas, para la obtención de estas norma se debe contar con los siguientes requisitos que son: la responsabilidad de la dirección, sistema de calidad, revisión de contratos, control de diseño, control de documentos y datos, procedimiento de para el manejo de los materiales ofrecidos, acciones preventivas y correctivas entre otras, (Fresneda, 2015) dentro de una empresa que posea el certificado de haber cursado con existo estas normas se pude dar a considerar que posee las condiciones adecuadas para que se realice el trabajo de una forma adecuada, además de que cuenta con todos los productos adecuado para el desarrollo de su trabajo de forma segura para su salud e integridad y por consiguiente que se encuentra acorde con las normativas jurídicas del país que provenga la empresa.

Por consiguiente, todas estas parametrizaciones serán un elemento coadyuvante para poder evitar que se generen accidentes de trabajo ya que la subjetividad de la norma no es de carácter gubernamental, sino que obedece a estándares internacionales de calidad de producción. Es así como la subjetividad queda sujetada a la calidad de la línea de producción, atenuando al mínimo la probabilidad de riesgos de siniestros laborales en todo lo que conlleva a los accidentes de trabajo cotejables dentro de la presente investigación.

1.2.4.4. Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, con la última modificación el 01 de agosto de 2018, en el Titulo 1 denominado Elementos Constitutivos del Estado, en el artículo 5 prevé que:

"Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.8). Así mismo el derecho al trabajo es reconocido mediante la Carta Fundamental del país, en la cual se presentan las debidas garantías y principios para su correcta aplicación, en la cual determina de forma clara y precisa de cómo se deben desarrollar los lugares de trabajo además de en qué circunstancias se deben encontrar como los en un ambiente adecuado y favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y su bienestar, de acuerdo con esta normativa los empleadores deben prestar las instalaciones además de los materiales adecuados para el desempeño del trabajo, de la mismo forma los trabajadores deberán dar el uso adecuando a estos mismo para que exista un correcto manejo en la realización de su trabajo, aplicando esta normativa se además de las suplementarias en esta materia se buscara disminución en la incidencia de accidente laborales.

1.2.4.5. Código Civil

El Código Civil publicado en el Registro Oficial 506 de 22 de mayo del 2015, con la última modificación del 22 de noviembre de 2023, en preámbulo en el artículo 29 relata que: “La ley distingue tres especies de culpa o descuido: Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios (…)” (Código Civil, 2015, p. 3).

De acuerdo con la normativa ecuatoriana la culpa se divide en culpa grave, negligencia grava y culpa lata, mencionando que los bienes encargados deben dar es el mismo tratamiento de cuidado como si el buen fuera de su propiedad, desencadenado un responsabilidad con el sujeto que confía su bien, en caso de no ser así el individuo recaer en la culpa desencadenado una acción dolosa, aunque entro dentro de la misma normativa encontramos a la culpa leve la que desencadena un descuido por parte del propietario a su bien, con estos conceptos podemos apreciar que dentro de los accidentes laborales se puede encontrar alguna de estas circunstancias cuando no realiza el manejo debido de los implementos o por lo contrario no se entregan los implementos necesarios para la realización de la trabajo.

Por otro lado, cuando se presentan daños de forma intencionada, el mismo código en el Titulo 33 denominado los delitos y cuasidelitos en el artículo 2230 que: “La apreciación del daño está sujeta a reducción, si el que lo ha sufrido se expuso a él imprudentemente” (Código Civil, 2015, p. 105). En caso de presentar un daño y que cumpla con todos los elementos para tipificarlo en contra de la parte

que actuó de forma imprudente o dolosa para así recibir algún beneficio, por estos motivos de puede llegar a una reducción de la compensación, ya que al ser un acto deliberado en donde se busca realizar un perjuicio para obtener un beneficio su grado de responsabilidad podría ser nulo.

1.2.4.6. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

El Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo publicada en el Registro Oficial 461 de 15 de noviembre 2004, actualmente vigente, en el capítulo 3 denominado gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo - obligaciones de los empleadores en el artículo 11 literal f menciona:

> Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores; g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología (…). (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2004, p. 6)

En casos de accidentes laborales deberán ser notificadas a las instituciones pertinentes dentro de las cuales deberá existir un registro además de las notificaciones de estos sucesos, ya sean por incidentes o enfermedades profesionales para mantener un control además de una investigación del motivo por el cual se dio esta acción por consiguientes se crearan medidas de prevención y serán de acceso a las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores, a través de la investigación y análisis de los hechos que desencadenaron los accidentes laborales, se estudiaran estos para prevenir y tomar acciones para que no vuelvan a suceder, por consiguiente podrían formar una fuente vinculante dentro de los hechos para cuando se presente casos semejantes se puedan evitar.

En concordancia con el artículo anterior, el artículo 15 del mismo código: “Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina” (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2004, p. 6). Dentro de las instalaciones de trabajo se deberá tener un personal capacitado para brindar los primeros auxilios en casos de una emergencia por un accidente laboral o una enfermedad profesional repentina, además de ser traslado a la a una unidad de salud para su revisión si es de ser necesario para precautelar el acceso y garantizar los derechos del trabajador, de igual forma que los empleadores deben garantizar la seguridad los trabajadores, los mismo deberán precautelar su saludad respetando las normas de la empresa y usando los materiales que proporciona la misma, de acuerdo con el artículo 24 de la misma normativa, el trabajador deberes respetar las normas,

acudir a las capacitaciones, uso adecuado los materiales de trabajo, etc., a través de esta norma se busca precautelar la integridad de los trabajadores y su salud.

Es vital poder reconocer que los convenios entre trabajadores y empleadores se encuentran reglados dentro de las suscripciones de los contratos colectivos de trabajo establecido en el artículo 220 de la ley sustantiva laboral ecuatoriana, en concordancia con lo establecido 440 de mismo cuerpo legal. Es decir el instrumento andino se vuelve una guía jurídica de ejecución para el tratamiento de nuevas leyes ecuatoriana en lo que respecta a la manera de precautelar los derechos de los trabajadores.

1.2.4.7. Código de trabajo

El Código de trabajo publicado en el Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2005, con la última modificación del 26 de septiembre 2012, en el titulo 3 denominado de las modalidades del trabajo en el artículo 303 la indemnización relata que: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto” (Código de trabajo , 2005, p. 86)

En efecto la entidad encargada de otorgar las indemnizaciones en caso de existir un accidente de trabajo será el instituto ecuatoriano de seguridad social, que será encargado de analizar e investigar el accidente laboral que ocurra dentro de las empresas ya sean privadas o públicas, las misma que en caso de ser responsables del siniestro, el IESS será encargado de atender la indemnización del trabajador además de otras prestaciones. Las investigaciones de los hechos se encontrarán al alcance de los empleadores y trabajadores con la finalidad de mediante los estos análisis se puedan prevenir riesgos a futuro.

Dentro del mismo código encontramos en el titulo 4 denominado de los riesgos del trabajo las exenciones de la responsabilidad en el artículo 354 numeral 1, 2 y 3:

> El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo: 1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma; 2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y, 3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar (Código de Trabajo, 2005, p. 92).

Dentro de los parámetros de responsabilidad que presenta el empleador con respecto a los trabajadores en los accidentes laborales, no ser objeto de responsabilidad en incidentes donde el trabajador de forma

intencionada se haya puesto en peligro o de manera irresponsable desencadenando una culpa grave o cuando por situaciones que se encuentran fuera del control del empleador y no tengan ninguna relación con el ejercicio del trabajo, además de que la supuesta víctima de forma voluntaria haya podido realizar la acción dando como resultado una culpa grave dentro del ámbito civil.

1.2.4.8. Resolución No. C.D. 513

Resolución No. C.D. 513 publicado en el Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2005, con la última modificación del 4 de marzo de 2016, en el capítulo II denominado de en el artículo 6 las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales menciona que:

> Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral" (...) (Resolución No. c.d. 513, p. 10). Por consiguiente las enfermedades profesionales u ocupacionales son padecimientos que pueden presentar los empleados mediante la realización de su trabajo que puede desencadenar en una incapacidad laboral, la misma que debe ser comprobada la relación de causa y efecto entre su labor y la enfermedad adquirida por la misma, para ser calificada con Enfermedades Profesionales u Ocupacionales deberá presidir de los siguientes criterios: clínico, ocupacional, higiénico-epidemiológico, de laboratorio y Médico-legal en concordancia con el artículo 7, aunque existen excepciones como los son "la Ausencia de exposición laboral al factor de riesgo, Enfermedades genéticas y congénitas, Enfermedades degenerativas y Presencia determinante de exposición extra laboral (Resolución No. c.d.513, p. 11).

Cabe considerar que en el capítulo III de la misma normativa en el artículo 11 menciona al Accidente de Trabajo

> Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior. En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior. (Resolución No. c.d. 513, p. 11)

De esto se deduce que los accidentes laborales son de carácter impredecible ya que no se encuentran en las manos del trabajador, pues que dentro la actividad que está realizado en su trabajo le ocasiona lesiones corporales o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior, se encaja como accidente laboral al suceso en del lugar de trabajo o fuera mientras se encuentra en su

horario laboral; cuando ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador; El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo, en casos de accidentes causados por terceros, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que éste no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado, entre otros que señala la normativa, en la misma encontramos excepciones como que: el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico; se ponga en riesgo de manera voluntaria o con ayuda de terceros provoque un accidente laboral; Cuando el accidente es el resultado de una riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o en la riña y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales; Cuando el accidente fuere resultado de un delito por el que hubiere sentencia condenatoria contra el afiliado; Cuando se debiere a circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor extraña al trabajo. (Resolución No. C.D. 513, p. 12)

1.2.5. Jurisprudencia

1.2.5.1. Caso Furukawa

Furukawa se refiere a un caso de esclavitud moderna que ocurrió dentro del Ecuador en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas desde 1963. En empresa Furukawa Plantaciones CA, perteneciente a empresarios japoneses, la cual dedicaba al cultivo y procesamiento de abacá. Para que inicie la investigación previa por un presunto delito de trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. (Fiscalia General del Estado, 2019)

La mencionada empresa fue acusada de participar en el delito de trata de personas, violaciones a derechos laborales y al buen vivir además de explotación laboral, Los trabajadores de la empresa fueron sometidos a condiciones de trabajo infrahumanas, sin acceso a agua potable, luz, saneamiento y sin contratos ni seguridad social. Además, se reportaron casos de trabajo infantil, mutilaciones debido a las malas condiciones de las maquinarias agrícolas y la falta de protección para los trabajadores, dichos actos se suscitaron en condiciones infrahumanas dentro de la empresa.

Agregando a lo anterior el caso Furukawa salió a la luz en 2019 después de una investigación que reveló las precarias condiciones laborales y las violaciones de derechos humanos en la empresa, mediante la Defensoría del pueblo fue la encargada de entregar a la Fiscalía General del Estado el 21 de marzo de 2019, dando inicio a la investigación por los delitos de trabajos forzados u otras formas de explotación laboral tipificado en el artículo 105 de código orgánico integral penal. (Smink, 2023)

Dentro de la empresa algunos trabajadores perdieron extremidades debido a la falta de protección adecuada para manipular machetes y cuchillos, también mantenía a los empleados en condiciones

precarias para el desarrollo de la vida, y una forma de esclavitud moderna, “Condiciones de trabajo "infrahumanas", sin agua potable, luz y saneamiento. Jornadas laborales de más de 10 horas sin contratos ni seguridad social. Hacinamiento. Trabajo infantil. Mutilaciones por el uso inseguro de maquinaria agrícola” (Smink, 2023). Las denuncias llevaron a la apertura de una investigación por parte de la fiscalía general del Estado de Ecuador.

En tal sentido en febrero de 2022, la fiscalía general del Estado vinculó a tres personas ya la empresa Furukawa Plantaciones CA del Ecuador al proceso de investigación por presunta trata de personas con multas de explotación laboral. La empresa fue acusada de mantener a sus trabajadores en condiciones de vida, vivienda y trabajo indignos, precarios e inhumanos, lo que configuró una forma de esclavitud moderna.

En la misma línea el caso Furukawa ha generado un debate sobre los derechos laborales y la protección de los trabajadores en Ecuador. Los sobrevivientes de la esclavitud moderna han buscado medidas de reparación y protección, y se ha pedido que la empresa entregue tierras como forma de reparación. Es importante destacar que el caso Furukawa continúa en proceso de investigación y no se ha llegado a una resolución final. (Fiscalia General del Estado, 2019)

Por lo tanto el juez Vera Cedeño fue el encargado de sancionar el caso Furukawa con una medidas de reparación económica a los afectados una suma que deberá ser determinada por un perito acreditado por el Consejo Nacional de la Judicatura, además de eso a cada uno de los campesinos afectados serán acreedores de cinco hectáreas de tierra o en su defecto a una equivalencia en dinero por parte de la compañía japonesa FPC Marketing Co. Ltd., a parte de las reparaciones económicas unas disculpas públicas a sus exempleados mediante los diarios de circulación masiva del país, asimismo el gobierno ecuatoriano deberá pedir perdón a los afectados y consigo los Ministerios de Trabajo, Inclusión Económica y Social y Salud Pública unas disculpas públicas por medio de las páginas web respectivas a las entidades por el hecho de no haber actuado oportunamente para frenar las violaciones. (Smink, 2023)

Por consíguete lléganos a las apreciaciones que dentro de la presente investigación la subjetividad de las obligaciones patronales de la empresa Furukawa obligaban a que los cuidados para sus trabajadores sean con la entrega proporcional de equipo adecuado para la ejecución de un trabajo. De hecho, la prenombrada empresa no lo realiza con el objetivo de no dejar indicios de relación laboral y de esa manera no cumplir un rol subjetivo de vínculo jurídico que permite establecer obligaciones patronales.

CAPÍTULO II

En el Capítulo II se desarrolla a lo correspondiente al objetivo específico número 2 sobre definir a los accidentes laborales y su procedimiento en el Ecuador, para ello, se identifica la relación laboral y los accidentes laborales través de aportes doctrinarios a través de la revisión documental.

2.1. El trabajo

El trabajo es una labor que se realiza ya sea física o intelectual con la finalidad de obtener una remuneración económica, además de una actividad productiva e indispensable, por la cual se dio inicio al derecho laboral a partir de este se busca la regulación de la relación de trabajo, mediante la implementación de normativa, doctrina y jurisprudencia.

> (…) trabajo como uno de los factores de la producción que, junto con el capital (recursos económicos) y la tierra (recursos naturales), permiten la satisfacción de necesidades humanas. En otras palabras, los empresarios, patrones, o cualquiera que sea el nombre que pretenda dársele, aportan el recurso económico (capital) para que lo existente en la naturaleza (tierra) sea transformado a través de la labor de uno o varios individuos (trabajo) en satisfactores de necesidades humanas. (Méndez, 2015, pág. 4)

Por ende el trabajo es la actividad que tiene la finalidad de realizar o prestar un bien o servicio por el cual recibirá una compensación monetaria, mediante la acción de satisfacer las necesidad de la persona para sus subsistencia y de terceros, desde una perspectiva capitalista se centra al trabajo como la prestación de una mano de obra remunerada que tiene como finalidad cumplir un objetivo ya sea intelectual o física, en esta busca explotar los recursos naturales para la ganancia de unos individuos en específico que son los empleadores, por ende el trabajo será la conexión entre el capital, mano de obra además de la naturaleza, ya que esta relación la cual deberá ser recíprocos entre los intervinientes, para que esta sea manejada de forma sana y legal.

> (…) el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. (…) (Hirata & Zariffian, 2007, pág. 33)

En concordancia con lo anterior expuesto, el trabajo será una fuente de supervivencia para las personas para su subsistencia, la cual deberá estar normativizada para que no existan abusos de poder. Por ende, las personas desempeñan este lugar como una fuente progreso ante la sociedad, las cual será alimentada mediante trabajos intelectuales a su vez de la mano de obra.

"La palabra trabajo proviene del latín *tripaliāre*, y esta a su vez de *tripalĭum*, que era una especie de yugo para azotar a los esclavos en el Imperio Romano" (Equipo de Enciclopedia Significados, 2013), El trabajo desde los inicios de las civilizaciones se ha encontrado presente de una subjetiva en la

sociedad, la misma que con el pasar de los tiempos ha ido evolucionando como lo ha sido sus forma de remuneración, las cuales han ido desde el trueque, la libertad hasta que llego a la monetaria, en la cual ingreso el control capitalista, por medio de esta la persona que proporciona le capital o materiales al trabajador deberá rendir las cuentas necesarias a la persona que dio el capital y el mismo que deberá cancelar un sueldo.

2.1.2. El derecho laboral

Desde el concepto de trabajo el cual es una relación entre dos individuos para la prestación de un bien o servicio con la finalidad de recibir una compensación económica, en la cual se esta relación debe ser regularizada de forma jurídica y así dando el comienzo del derecho laboral, "el sistema de normas destina do a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo Al hablar de sistema de normas" (Méndez, 2015, pág. 5), por consiguiente el derecho laboral es una rama del derecho, la cual mediante normativas buscan proteger e hacer respetar los derechos y obligaciones que tiene los empleadores con sus trabajadores y viceversa.

> El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. (Reyes, 2012, pág. 13)

Tiene como objetivo tener un equilibrio y la justicia social, aunque ante la sociedad van a haber siempre una distinción entre el trabajador y el empleador por lo consiguiente no serán iguales, pero se puede llevar a un equilibrio evitando abusos de poder, dentro de la justicia social se puede entender que es darle a cada quien lo que corresponde, mediante esta frase se entiende a los roles que cada persona pude tener dentro de la sociedad. (Méndez, 2015, pág. 5)

Dentro del derecho laboral a pesar de que se puede relacionar con distintas ramas del derecho tiene una en específico como lo es el derecho social, en la cual busca proteger a grupos vulnerables o prioritarios, pero de la misma manera no busca la igualdad, sumando a esto con el derecho social buscan que los trabajadores que encuentran en desventaja ante el empleador en relación a la económico, aparte de esto él será el responsable de precautelar los derechos y el que está obligado a responder en caso de que por alguna negligencia se ponga en peligro la relación laboral.

> El derecho laboral en Ecuador es dinámico y está en constante evolución para adaptarse a los cambios socioeconómicos. Se han introducido nuevas leyes para proteger los derechos de los trabajadores en la economía digital, así como para abordar los desafíos de la igualdad de género en el lugar de trabajo. (Universidad europea online , 2023)

En concordancia con lo anterior el derecho laboral con el pasar del tiempo ha ido evolucionando desde sus primeros inicios en la revolución industrial hasta la actualidad, con forme ha ido la sociedad

agregando cada vez nueva normativa, doctrina y jurisprudencia, además en los últimos tiempos ha tenido que avanzar a pasos agigantados con llegada del pandemia del COVID-19 dando comienzo al teletrabajo al cual el derecho de trabajo busco como regularizar lo he normativizarlo para respaldar a los trabajadores y empleadores, en la ejecución de esta nueva forma de trabajo, apreciando esto podemos ver que el derecho laboral está en constante evolución y presto para modificarse en casos de que se lo amerite además de abierto a nuevas maneras de ejecución.

2.1.3. Relación Laboral

Las relaciones laborares son un vínculo en el cual un trabajador y un empleador inician una relación en la cual se establecen derechos a la vez que obligaciones, la misma que da un apoyo a los trabajadores a acceder a derechos y beneficios en contexto al empleador, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2011) "La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración" (p.p.1), en la actualidad este tipo de relación son consideradas en el ámbito jurídico con fuente de respaldo ya sea para el empleador como para los empleados, a demás son las condiciones para la aplicación de leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.

Dentro de las relaciones laborales se dividen en individuales y colectivas, las relaciones individuales se tratan de encargar un trabajo personal en la que solo está involucrada una sola persona y no la podrá realizar un tercero, en el caso de esta relación se encuentran los elementos objetivos los cuales son: prestación de un trabajo personal, subordinación y el pago de un salario. La relación colectiva abarca a un grupo de trabajadores con un empleador o un grupo empleadores y un grupo de trabajadores, cuando se presentan estas relaciones laborales se pueden identificar sindicatos que buscar respaldar a la agrupación a la que pertenecen con la finalidad de defender y promocionar sus intereses. (Méndez, 2015, pág. 40)

> De forma más genérica, las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado). (Kohler & Martínes, 2006, pág. 56)

Por consiguiente, las relaciones laboras son alianzas entre el trabajador y el empleador en la cual buscaran conseguir un objetivo el cual será recompensado de forma económica, estas relaciones pueden ser individuales o colectivas. En las individual un supervisor de maquinaria el será el responsable de revisar que la maquinaria funcioné correctamente y por su conocimiento solo el pude hacer se cargó de esa tarea y si la encomienda a un tercer y se presenta una complicación la responsabilidad será de la persona encarga. En la colectiva, un grupo de ingenieros eléctricos para una empresa serán una

agrupación de individuos que deberán cumplir un objetivo que será de forma conjunta que realizarán la tarea, estos dos tipos de relaciones tiene en común que debe presentar un contrato laboral y deben obtener una compensación económica.

2.1.4. Los contratos laborales

Los contratos es una representación legar de la voluntad de dos individuos a comprometerse a realizar una acción, el mismo pude ser de forma oral o escrita, dentro del mismo se pueden establecer condiciones o clausulas para su realización, según Goddard y Esborraz (2008) "El contrato es el acto jurídico plurilateral que tiene por fin inmediato constituir entre las partes relaciones jurídicas creditorias (sic) recíprocas de naturaleza patrimonial, así como su regulación, modificación, interpretación, transmisión o extensión; pudiéndose también beneficiar con él a terceros", los contratos pueden ser unilaterales, bilaterales, onerosos y gratuitos. Por consiguiente, en la legislación ecuatoriana en el código civil artículo 1454 el contrato es una obligación de forma voluntaria de dar, hacer o no hacer puede ser suscrito por una o más personas.

> Contrato de Trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Méndez, 2015, pág. 167)

Por consiguiente, los contratos en materia laboral a comparación con la materia civil no buscan la obtención de una mercancía si no un servicio de una persona, por esta razón los contratos laborales nacieron con sus propias características, dentro de los contratos laborales tenemos los individuales y colectivos, tiene concordancia con las relaciones laborales.

los contratos individuales de trabajo deben originar una obligación laboral regulada por las normas laborales y encomendada a una sola persona, la misma que recibirá una compensación económica, además el contrato deberá ser consensual e bilateral con obligaciones reciprocas con una finalidad en común, en consecuencia deberán ser oneroso a la vez de producir un beneficio monetario para los contrayentes, en este tipo de contrato prima el dar y el hacer, el empleador dar un salario y el trabajador realizar una actividad, es solemne por el hecho que se encuentra en la legislación, asimismo deben estipular su tiempo y duración además de que si será continuo o de un tiempo determinado. (Vásquez, 2017, pág. 166)

Mientras que los contratos colectivos, se realizara mediante los sindicas con objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas han establecimientos, manteniendo algunas características que se encuentran en los contratos individuales como los son: Nombre o en el caso del sindicato; nacionalidad; edad; sexo; estado civil; domicilio; Ruc determinación

de que la relación de trabajo si es por obra o tiempo determinado o por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado, y en su caso, si está sujeta a periodo de prueba. Especificar el servicio o servicios que deban prestarse, detallándose con la mayor precisión posible. Conviene resaltar la importancia de esta cláusula y sus implicaciones: si no se especifica el servicio o servicios, el trabajador sólo estará obligado a desempeñar el trabajo adecuado, según sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género que el objeto de la empresa. Lugar o lugares en los que deba prestarse el servicio; Duración de la jornada; Forma y monto del salario; Día y lugar de pago del salario; Cláusula de capacitación y adiestramiento y Otras condiciones como días de descanso, vacaciones, etc.. (Méndez, 2015, pág. 41 y 203)

Dentro de la legislación ecuatoriana encontramos algunos tipos de contratos laborales, entre los cuales más empleados son: el contrato indefinido, especial emergente, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio y de jornada parcial permanente. El contrato indefinido se caracteriza por el hecho de que no existe un límite de tempo para la prestación del servicio, el mismo que esta regularizado por las inspectorías del trabajo. El contrato especial emergente nación durante la crisis sanitaria del COVID-19 en la cual por medio de esta crisis se necesitó el servicio de gran parte de trabajadores de la salud entre otros, en la cual la relación laboral solo se daría durante un periodo de 1 año con cabida a renovarse por el mismo plazo de duración en la que pasaría a un contrato indefinido. Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio o también contrato temporal, en la que el empleador mantendrá una relación laboral durante un tiempo determinado en que será encargado una obra o servicio. Contrato de jornada parcial permanente, tiene leves semejanzas al contrato indefinido con una característica de que el trabajador prestara su servicio durante un la sienta cantidad de horas las cuales no podrán superar su duración de 30 horas semanales. En la actualidad se han integrado a estos cuatro tipos de contratos nuevos los cuales son contrato joven, de emprendimiento, productivo y turístico o cultural y creativo con la finalidad de reactivar la economía.

2.1.5. Obligaciones del trabajador y del empleador

De acuerdo con la relación laboral en la cual las dos partes se obligan a realizar el dar y el recibir de acuerdo con el código de trabajo, dentro del mismo se encuentran buscan proteger y tutelar a los trabajadores, por estos motivos las normativas en relación a este son de obligatorio cumplimiento para en parte equilibrar la relación entre trabajador y empleador, para alcanzar una la equidad el empleador deberá cumplir con algunas disposiciones las cuales estarán regularizadas por algunos instituciones que resguardan estas relaciones laborales para evitar el abuso de poder dentro de la misma.

> Ejecución y resolución de contratos de trabajo, pagos, obligaciones sociales y obligaciones de los empleadores, en lo que respecta a la dignidad humana y los derechos sin restricciones de todos los empleados, garantizando las relaciones laborales que se supervisan en los principios

> legales en todos los principios legales. Aquellos que se centran en el desempeño del contrato para garantizar la seguridad física y el trabajo de los trabajadores que ejercen la capacitación suficiente y promueven el desarrollo global. (Gaspar, Zambrano, & Triviño, 2022, pág. 56)

Dentro del código de trabajo podemos encontrar las obligaciones del empleador y del trabajador en los artículos 42 y 45, por otro lado, también contempla sus prohibiciones en los artículos 44 y 46, a parte del código, existe una normativa suplementaria la cual es el acuerdo ministerial MDT-2023-140. Las obligaciones de los empleadores con muy amplias a la vez de concisas en las que especifican cada regla que debe cumplir, y en caso de duda se pude apoyar en normas suplantarías que sean vinculantes a los respectivos casos. (Código de trabajo, 2005, p. 25).

En el contexto del artículo 42 encontramos el pago de las cantidades que le corresponde al trabajador; el área donde se realizara el trabajo se encuentre sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo a demás que se encuentre adecuada para personas con discapacidad; Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales; Establecer comedores para los trabajadores entre otros. En este artículo la normativa determina cuáles serán los requerimientos que debe cumplir en empleador para que el lugar de trabajo sea adecuado e idóneo para los trabajadores desempeñen sus labores de acuerdo con la ley. (Código de trabajo, 2005, p. 23).

Igualmente, los trabajadores también tienen obligaciones como tiene derechos que encuentran contempladas en el artículo 45 las cuales son: ejecutar el trabajo en los términos del contrato; Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; observar buena conducta durante el trabajo; cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; Las demás establecidas en este Código. (Código de Trabajo, 2005, p. 25).

2.2. Contexto histórico de los accidentes laborales

Inicio como consecuencia de los efectos de la industrialización y de los primeros incendios de fábricas, así como de las protestas obreras iniciadas en la primera mitad del siglo XIX. A pesar de los objetivos mutualistas, las sociedades de ayuda mutua terminan siendo fuentes de oposición. Un proyecto

conocido principalmente por abordar la jornada laboral debuta en este punto del llamado bienio progresista. Desde los inicios del liberalismo y de la industrialización "había ocasionado, en el mundo del trabajo, problemas políticos y sociales. La reforma social intentará encontrar soluciones con un cambio en la ideología dominante y un movimiento legislativo mitad filantrópico" (Espuny, 2005, pág. 2); Los problemas políticos y sociales habían surgido como resultado en el lugar de trabajo. La reforma social buscará soluciones a través de un cambio en la ideología dominante y un movimiento legislativo parcialmente caritativo.

Por consiguiente, tras distintos levantamientos del proletariado en contra del capitalismo buscando una equidad entre los trabajadores y el empleador, ya que en el periodo de la revolución industrial surgieron distintos incidentes que fueron causa de accidentes laborales los cuales desencadeno en los trabajadores algunos daños los cuales fueron relativos o permanentes por consiguientes no podían ejercer la actividad laboral como antes. En aquella época los empleadores no se preocupan por el bienestar de los trabajadores y la prevención de accidentes laborales.

> De acuerdo como Ramacciotti (2019) (…) los cambios tecnológicos en los espacios fabriles, sin la necesaria capacitación obrera, incrementaron las posibilidades de sufrir lesiones. Cabe señalar que la ley remitía a los accidentes que afectaban a los trabajadores industriales y, hasta los años 30, la discusión en torno a algunos de los accidentes particulares que se producían en los comercios, en los espacios rurales y en el trabajo doméstico estuvieron ausentes del debate político, lo que dejó al margen de la protección social a una gran cantidad de trabajadores. (p.12)

Debido a que existía la falta de normativas que precautelaran el bienestar de los trabajadores, se buscó una realizar distintas reformas en las leyes con respecto al trabajo, además de una evolución de la industrialización se tenía que ingresar nuevos mecanismos que precautelarían al derecho al trabajo, pero al ser en ese tiempo se tenía en cuenta a más el ingreso económico antes que a la persona, dejando que existan más accidentes laborales.

2.3. Los accidentes laborales

Los accidentes laborales son incidentes que ocurren dentro del lugar de trabajo o en el trayecto hacia o saliendo del mismo pero que se encuentre realizando una actividad relacionada con su labor, en cual durante el desempeño de su labor o por terceros se produce una lesión ya sea permanente o temporal al trabajador, además los distintos países precauteles esto al estar tipificado en las diferentes normativas.

Para la Universidad Pontificia Bolivariana, (2018) "Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte" (pp. 1). De acuerdo con

lo citado son situaciones que pueden suceder ya sea por responsabilidad del empleador o negligencia del trabajador, por consiguiente, se ocasiona una afección al trabajador. Se pueden considerar como accidentes de trabajo cuando ocurra un accidente en el transporte de los empleados, pero este sea suministrado por el empleador o se encuentre realizando una actividad recreativa realiza por la empresa.

> Accidente laboral es cualquier acontecimiento inesperado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y que puede traer o no consecuencias, tales como, lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, así como toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. (Soto & Mogollón, 2005, pág. 120)

Dentro de la jurisdicción ecuatoriana si se presentan los accidentes laborales y el empleado se encuentran afiliadas al Seguro Social serán respaldados por la misma institución ya mencionada, ya sea por enfermedades profesionales o accidentes laborales, estos suceso pueden estar expuestos todos los trabajadores, pero al tener el seguro social los empleados estarán respaldados y con "derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, a los servicios de prótesis y ortopedia y a subsidios en dinero, es decir a recibir pensiones por incapacidad parcial o total" (Vásquez, 2017, pág. 373), la incapacidad parcial limitara al trabajador desempeñar sus labores por periodo corto no superior a un año, a su vez el trabajador pueda volver a sus labores, la incapacidad permanente y total en la el trabajador podrá acceder a su jubilación al no poder realizar su trabajo, además de una indemnización del 75% de la remuneración por cada mes y máximo un año y la Incapacidad permanente absoluta en la que el trabajador no podrá volver a realizar ninguna actividad laboral y necesita de un cuidado especial por ende también será indemnizado con el pago de sueldo de cuatro años o una renta vitalicia del 66% de la última remuneración, en caso de fallecer el trabajador el seguro social correrá con los gasto del sepelio además de una pensión de montepío, en caso de que el empleador no tenga afiliado a sus trabajadores y alguno de ellos presente una accidente laboral o profesional el empleador deberá correr con los gatos médicos, indemnizaciones de cualquier índole al trabajador o a sus familiares. (Vásquez, 2017, pág. 373)

2.4. Enfermedades profesionales

Son enfermedad o trastornos que se pueden suscitar por las condiciones en las que desempeña su trabajo, por consecuencia estos daños se deben haberse desarrollado por la continúan prolongación esta pude ser de manera física, química, etc. Estas enfermedades deben ser debidamente comprobadas por un especialista médico de que se desarrollaron en el transcurso de su trabajo, como podría ser el caso de que el personal que trabajo en una empresa química por la constante exposición puede desarrollar alergias o daños a algún órgano.

> Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las que determinare la CVIRP para lo cual se deberá comprobar la relación causa – efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del SGRT. (Resolución No. c.d. 513, p. 10)

Como estas pueden presentarse otras enfermedades como alergias, pérdida de la audición, asma, además de estas se pueden desarrollar otras enfermedades movimientos repetitivos de trabajo, trabajar con los brazos levantados sobre la altura del hombro, trabajo de elevación pesado, trabaja en un ambiente muy ruidoso y trabajar con sustancias peligrosas, cantidad de exposición o dosis que ingresa al cuerpo, duración o duración de la exposición, ruta de entrada al cuerpo, toxicidad de la sustancia química, remoción del cuerpo, variación biológica (susceptibilidad individual), efectos de la interacción y como la sinergia, (Llagua, 2020, pág. 7)

> Para mejorar la prevención de las enfermedades profesionales, es relevante destacar la importancia que la evaluación de riesgos tiene en la transformación de las condiciones de trabajo. En este sentido, parece conveniente diferenciar entre la investigación, por primera vez, de un riesgo laboral y su gestión, una vez que es conocido que una determinada condición de trabajo es un factor de riesgo para la salud del trabajador. (Guillén, 2014)

Como en todo accidente de trabajo debe pasar por una investigación por parte de los inspectores de trabajo, en la cual deberán averiguar las circunstancias de los hechos y como se pueden evitar, al tener el informe final del inspector se determinarán los factores negativos para la salud del trabajador, los cuales serán informados a la empresa para que realice las modificaciones necesarias para precautelar la salud de los trabajadores. En relación a las enfermedades profesionales son una de las causas de muerte de los trabajadores y de dolencias a futuro, dentro del desempeño de un trabajo el empleador deberá suministrar los medios necesarios e implementos adecuados para la realización correcta del trabajo, aunque la sobre exposición es un factor trascendental ya que puede afectar a su salud posterior mente.

2.5. Elementos de un accidente de trabajo

Para determinar que es un accidente de trabajo deberá cumplir con los siguientes elementos, como el hecho de manera imprevisible de un accidente que pueda ocurrir dentro o fuera de la empresa, pero bajo el hecho de que se encuentre realizando una tarea ordenada por un superior y que la ejecución de dicha tarea tenga un desenlacé daño o lesión orgánica o una perturbación funcional o una invalidez o la muerte del trabajador.

> (…) para considerarse como un accidente de trabajo las lesiones sufridas que causen alguna incapacidad o incluso la muerte por el trabajador deben tener origen directo en la actividad libre

> que desarrolla en beneficio de un tercero o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa, también nuestra legislación reconoce como accidente el que sucede durante el traslado entre la residencia a el lugar de trabajo. (Yamberla, 2011, pág. 77)

Bajo los preceptos de los accidentes de trabajo deberán ser el producto de un suceso imprevisto y repentino, en el cual no haya habido una intervención de un tercero para que se dé el suceso de forma voluntaria, además de que ocasione una lesión temporal o definitiva o muerte, en caso de que se sucedan estos daños al trabajador. "los diferentes elementos que interviene en el proceso productivo para evitar posibles accidentes laborales y crear un ambiente laboral propicio para una mejor interacción entre los trabajadores y la acción productiva que realizan" (Borja, 2014, pág. 41), el empleador deberá asegurar sus instalaciones para evitar estos accidentes y en caso de que se debe dentro de la instalación debe existir un material de apoyo para estos eventos inesperados, por consiguiente el trabajador no deberán ponerse en riesgo de manera voluntaria y el accidente de trabajo debe estar vinculado al trabajo.

> Los estándares de trabajo inadecuados, la ausencia de una política de higiene y seguridad o la presencia de una totalmente ajena a la cultura organizacional de la empresa son elementos de una mala gestión y sobre los cuales hay que trabajar para dejar de hacer prevención de accidentes y comenzar a hacer Previsión de Riesgos. (hysa prevención de riesgos, 2024)

Para disminuir los índices de accidentes laborales cada empresa deberá manejar de manera eficiente y ética los parámetros ya interpuestos por la normativa para un correcto manejo del ambiente laboral, ya sea en la área de la salud, las instalaciones, capacitaciones o relaciones entre los colaboradores en la que son de gran influencia para que exista una cultura organizacional saludable, el empleador será el responsable de mantener este ambiente, a su vez que el trabajador al tener una relación laboral en la cual los dos son acreedores de derechos y obligaciones.

2.5.1. La responsabilidad de los empleadores en los accidentes laborales

En la legislación ecuatoriana se reconoce a la responsabilidad dentro del contexto laboral ya sea para el empleador como para el trabajador en accidentes laborales. En el contexto de los empleadores los cuales se encuentran obligados a acatar las normas vigentes que respaldan los derechos de los trabajadores y consigo a los terceros afectados en caso de que exista un accidente laboral.

> (…) es obligación del empleador proporcionar oportunamente condiciones adecuadas a los trabajadores como por ejemplo útiles, instrumentos y materiales de protección si algún trabajo sea peligroso en su ejecución, como también es obligación del empleador facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades en los locales de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones legales en especial al tratarse de la prevención de riesgos de trabajo y a las medidas de seguridad. (Yamberla, 2011, pág. 105)

Debido a los accidentes laborales el trabajador dependiendo de su área de trabajo puede llegar a sufrir una daño aun mayor, causando alguna incapacidad o la muerte, debido a estos el empleador deberá cumplir con todos los medios y proporcionar a los trabajadores los implementos necesarios para que su área de trabajo sea más segura y así mismo se reduzca el índice de riesgo de accidentes de trabajo, caso contrario el empleador será el encargado de cubrir los gastos medios además de rembolsar algún tipo de indemnización y si no encuentra afiliado al iess en empleador podrán ser multado.

> Como queda expuesto en el artículo 42 señala como obligación del empleador indemnizar al trabajador por los riesgos provenientes del trabajo, reafirmándose en el artículo 38 que en caso de la ocurrencia de daños a los trabajadores por dichos riesgos el empleador asumirá las indemnizaciones correspondientes contempladas en el Código de Trabajo con la salvedad de que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Borja, 2014, pág. 84)

Es una obligación del empleador ya que momento de que el trabajador se encuentra en relación laboral y en concordancia con la normativa, en caso de existencia del daño al trabajador el mismo será indemnizado según corresponda la ley al trabajador por accidente de trabajo, ya sea por accidentes laborales o por enfermedades profesionales, aunque esta última tiene en tratamiento diferente, pero al mismo tiempo tienen el mismo objetivo de precautelar los derechos e integridad del trabajador.

2.5.2. Indemnizaciones en accidentes laborales

Las indemnizaciones en caso de accidentes laborales es un derecho que tienen los trabajadores en caso de que sufran un daño desempeñando su trabajo, las misma que deberán ser entregadas a los trabajadores salvo el caso de que el trabajadores fallezca recibirán la compensación los familiares directos con algunas acepciones previstas en la norma, las indemnizaciones serán consideradas de acuerdo al grado de daño dentro de la legislación se encasillan en incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, disminución permanente de la capacidad para el trabajo, incapacidad temporal y por muerte.

> (…) Los afiliados al seguro General Obligatorio y a los regímenes especiales cubren las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades. (Yamberla, 2011, pág. 81)

De acuerdo a la clasificación en el caso de muerte del trabajador, y ese producido por un accidente laboral después de 180 días se produzca la muerte la indemnización será suma igual al sueldo o salario de cuatro años, si pasa después de los 365 días y antes de los 2 años se paga el 50% de indemnización; si muere luego de 2 años no hay indemnización sino solo por incapacidad. Si se prueba que el accidente no fue causa de muerte sino otra ya no existe derecho a dichos pagos. (Herrera, 2022, pág. 139)

La Incapacidad permanente y absoluta el trabajador que se encontrará imposibilitado para desempeñar cualquier trabajo en esta podemos encontrar en caso de pérdida de las extremidades, de movimiento, de visión o disminución de la misma, entre otras, Se pagará una indemnización de sueldo de 4 años o renta vitalicia del 66% de la última remuneración. (Herrera, 2022, pág. 140)

Incapacidad temporal se consideraran a los accidentes los cuales se puedan curar dentro de un plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual, el trabajador recibirá una indemnización 75% de remuneración por cada mes y máximo hasta un año; si en 6 meses no hay aptitud de trabajar, el empleador puede pedir que se determine si sigue igual o se declare incapacidad permanente de conformidad a exámenes médicos y en caso de que sea causado por un por una negligencia del empleador el mismo será sancionado con un 50% de recargo. (Herrera, 2022, pág. 140)

Disminución permanente cuando afecta a la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo y se calcula sobre el sueldo de 4 años. (Código de trabajo, 2005, p. 105).

2.6. Falta de cobertura de indemnizaciones en accidentes laborales

La indemnización en caso de accidentes de trabajo tendrá algunas excepciones como los son cuando un trabajador fallece por ese motivo, no recibirán los herederos mayores de 18 años salvo el caso de que estén incapacitados total y permanentemente para trabajar y carecer de bienes, o que alguno de los descendientes se encuentre casados, en caso de las parejas que se encuentren separadas del trabajador fallecidos durante un periodo de 3 últimos años, La madre que abandonó a su hijo en la infancia, Las hermanas casadas, así como las solteras que no vivan a cargo del trabajador al menos un año, Nietos que subsistieren a expensas de su padre. A falta de herederos o si nadie tiene derecho, tendrán derecho a indemnización las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido. (Código de trabajo, 2005, p. 110).

> El trabajador que es indemnizado por incapacidad absoluta y luego fallece no tiene derecho a cobrar indemnización por muerte y Se puede reducir la indemnización si se prueba que las condiciones económicas del empleador no pueden cubrir el valor. La disminución será de máximo de un 30%, a menos que sean concurrentes las circunstancias, en ese caso se hará del 50%. (Herrera, 2022, pág. 142)

La indemnización en accidentes laboras se darán a todos los empleados que por alguna circunstancia se presentara un daño a un trabajador y en caso de fallecimiento del trabajador la indemnización pasará a manos de sus familiares dependientes de él, a pesar de esta circunstancia existen excepciones las cuales prevé el código de trabajo para un debido manejo con sus distintos porcentajes a los que serían asignados para los familiares.

En el caso de que las personas inhestarán bebidas alcohólicas en el cumplimiento de sus funciones, y

el estado etílico ha producido lesiones se exime de responsabilidad para el pago de indemnizaciones el patrono. De la misma forma en el caso de juegos o comportamientos en los cuales el trabajador participo activamente en los mismos, de dichos juegos se desprenden lesiones existe eximente de responsabilidad laboral por dichas razones imputables al patrono. En el caso de haberse producido intento de suicidio por parte del trabajador, dicho acto auto lítico ha generado lesiones.

2.7. Investigación de los accidentes laborales

En casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales se deberá dar un correcto seguimiento del siniestró identificando por qué sucedió, como se dio determinando el hecho y consigo de esta manera se podrá llegar a tomar medidas provisorias o vinculantes a casos similares, de este modo se llegará dar medidas a nivel exterior de la empresa ya en habito general para resguardar la seguridad de los trabajadores.

Para la realización de esta investigación deberá ser llevada por un inspector del trabajo, en el que alisará el suceso, a las partes implicadas, las obligaciones adquiridas además de que si se cumplieron con los implementos necesarios para el desarrollo del trabajo y que se garantice el cumplimiento de la normativa vigente.

> El inspector del trabajo debe determinar no solo las consecuencias del suceso, sino también cómo y por qué ocurrió para poder identificar y poner en marcha medidas de control (seguridad) y evitar que se repita, de ese modo, se mejora la gestión de la seguridad y la salud. Además, forma parte del trabajo del inspector el asegurarse de que los empresarios y los trabajadores cumplan con las leyes nacionales, incluyendo la legislación de SST, y que se aborden las cuestiones jurídicas ligadas a la investigación. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 1)

Así mismo para una correcta investigación se debe contestar las siguientes interrogante para una correcta investigación: ¿Quién resultó herido?; ¿Su salud fue afectada o estuvo implicado en el suceso que se investiga?; ¿Dónde ocurrió el accidente?; ¿Cuándo ocurrió el accidente?; ¿Qué sucedió en el momento del accidente?; ¿Cómo ocurrió el accidente?; ¿Por qué ocurrió el accidente?, (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 2) además de estas se debe realizar el análisis desde lo interno a la externo, es decir encontrar donde inicia la falla para poder erradicarlo ya que si solo se analiza desde el accidente y no el por qué se dio se dará la posibilidad de que siga sucediendo.

Para que un investigador de trabajo pueda llegar a conocimiento de un accidente o enfermedad laboral, se deberá presentar una denuncia ante la entidad pertinente, pero generalmente son pocas las denuncias ya sea por el temor de los trabajadores o por la escasez de recursos para que se lleve correcta la investigación, si se da el caso de que la investigación no se dejara que los accidentes sigan pasando al no saber por qué sucedió.

En la legislación ecuatoriana en el momento en que se presente un accidente laboral se deberá notificar

de manera inmediata al IESS para que envide a un inspector del trabajo para que analice el siniestró, presentando un informe en cual se determinar hecho, el nivel de responsabilidad además de que si el trabajador quedara con alguna incapacidad y siendo así el monto de indemnización que recibiría.

2.7.1. Etapas de la investigación

La investigación inicia con la demanda luego, Preparaciones previas al comienzo de la investigación, Recopilar la información, Analizar la información, Identificar las medidas preventiva o de protección, Implementar un plan de acción y la redacción del informe o documentar la información.

En tal sentido la Preparaciones previas al comienzo de la investigación en este paso el investigador se contactara con la empresa para dar comienzo con la investigación, siendo el caso de que el incidente se dé dentro de la empresa se deberá mantener el lugar tal como estaba el día del accidente, en caso de que no se pueda mantener el lugar se podría tomar fotografías las cuales seria de utilidad para el investigador, en esta se debe recoger la información en un expediente sobre la empresa para mejorar su investigación, e ir debidamente protegido y con el material necesario a la localidad exacta. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 16)

Consiguiente se proseguirá a la recolección de información en el lugar de los hechos donde se realiza un interrogatorio para entender el suceso, por medio de la recolección de información se identificara prevención y de protección para evitar que se repita el accidente, la misma que debe ser minuciosa, en la que se recopilara información documental, física también se receptara testigo que presenciaron el hecho y el equipamiento de los trabajadores. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 17)

> Por ejemplo, si uno de los factores causales era que una máquina estaba desprotegida, los inspectores deben verificar que todas las demás máquinas en funcionamiento estén con protecciones. Pueden no tener los medios para examinar todas las áreas de la empresa, pero deben confirmar que los empresarios y los trabajadores siguen procedimientos de trabajo seguros. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 22)

Los inspectores antes de retirarse deberán inspeccionar si los implementos utilizados por los trabajadores se encuentran en buen estado y cumplen con las medidas de protección para la realización del trabajo, aparte de estas deberán revisar si las maquinas que utilizan se encuentran funcionando en perfecto estado sin averías, posteriormente se analizará si las instalaciones cumplen con los debidos requisitos previstos por la ley.

> La forma del accidente se refiere a las características del acontecimiento que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera en que el objeto o sustancia en cuestión ha entrado en contacto con la persona afectada. El agente material clasifica los accidentes de trabajo ya sea según el agente material relacionado con la lesión o según el agente material relacionado con el accidente. (Mangosio, 2002, pág. 5)

Obtenida la información se proseguirá a recopilar la información, la cual deberá estar organizada e analizada en cual se determinará "todos los factores causales - inmediatos, subyacentes y básicos - que desencadenaron el accidente ("qué" sucedió y "por qué" sucedió)" (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 23), tras realizar dicho análisis por parte de los inspectores deberá ser llevado de forma cronológica los hechos que desencadenaron el accidente de trabajo posteriormente los inspectores deberán buscar las medidas de protección para evitar vuelva a suceder.

Tras identificar las medidas preventivas o de protección los inspectores deberán revisar qué medidas de haber estado hubiera podida evitar el accidente laboral, así mismo al identificar dichas medidas se podrán implementar dentro de la empresa para evitar que vuelvan a ocurrir ya sean accidentes semejantes sino que también de otro tipo y así dar las respectivas recomendaciones para la empresa, las mismas que deberán contener una eliminación del peligro, sustitución de algún implemento, medidas para reducir el riesgo, control administrativo y equipos de protección personal con el objetivo de reducir los riegos. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 28)

Con todo lo obtenido se deberá implementar el plan de acción con las medidas de protección anteriormente analizadas para sus respectivas implementaciones ya sean de infraestructura, maquinaria o capacitaciones, por medio de los inspectores se realizara un control hacia la empresa y sus empleados de que estén acatando las recomendaciones, por medio de visitas periódicas para su control y posteriormente se redactara un informe con toda la información obtenida el cual quedara como respaldo de su trabajo e evidencia que se dio la investigación. (Oficina Internacional del trabajo, 2015, pág. 29)

> Una vez que se haya determinado la responsabilidad patronal, la Dirección de Riesgos de Trabajo, dicta la resolución realizando la liquidación de la responsabilidad patronal: resolución que puede ser impugnada en la vía administrativa ante la comisión Provincial de Prestaciones y Controversias, Art. 59 del Reglamento de Afiliación Recaudación y Control del IESS31, la misma que deberá resolver dentro del plazo de 30 días ; y, a dicha resolución el empleador podrá interponer recurso de apelación dentro del término de 8 días ante la Comisión Nacional de Apelaciones, Art. 62 Reglamento de Afiliación Recaudación y Control del IESS32. De esta manera se daría fin a la impugnación administrativa. (Borja, 2014, pág. 130)

En caso de que la etapa de investigación haya dado como concluido con que la responsabilidad es patronal, la entidad pertinente será la encargada de emitir ya sea la liquidación de acuerdo a la normativa o también se incluirá una multa en caso de no presentar la respectiva afiliación al IESS del trabajador, además que de acuerdo a esta normativa se dará un plazo respectivo para la realización del procesa para dar por concluido.

2.7.2. Informe de Investigación

Dentro de la legislación ecuatoriana encontramos el informe de investigación realizado los inspectores,

en dicho documento se desprende la mecánica de cómo se produjo el accidente, este documento es emitido por parte del ministerio de trabajo, que se encarga de tutelar los derechos de los trabajadores, es informe deberá contener los datos generales del lugar de trabajo, como lo son la razón social, actividad principal de la empresa, CIIU, número total de trabajadores el ruc, etc. Los datos personales del trabajador; los datos del accidente de trabajo los cuales serán emitidos para la IAT en el cual deberá encontrarse el lugar del accidente de trabajo, ubicación de la empresa, fecha del accidente con la hora, fecha de recepción del aviso de accidente en el IESS, además de la recepción de testigos con sus respectivos datos personales y la fecha de la investigación, deberá contener los datos del puesto de trabajo.

Continuará una descripción detallada del accidente, en la que se buscara el agente o elementos materiales del accidente, en la que podrían ser la maquinaria, transporte, herramientas manuales o mecánicas, entre otros, que se encuentren a disposición del trabajador por la actividad que desempeña y las consecuencias del accidenten en la que se revisara el tipo de lesión y el tiempo de incapacidad y su respectiva indemnización. Finalizará con un análisis de seguridad en la cual se revisará las causas directas y condiciones, en la cual se revisará las medidas de protección, equipos de protección individual, maquinaria, áreas de trabajo, entre otras. (Codigo de Trabajo, 2005, pág. 329)

2.8. Jurisprudencia

2.8.1. Juicio No. 06171-2021-00025

El señor Luis Alfredo Pilachanga Barrionuevo en fecha 8 de febrero del 2002, ingreso a la empresa INIAP por medio de un contrato verbal realizado con el administrador técnico de la Estación Experimental Santa Catalina, el señor Pilachanga desempeñaba el trabajo en calidad de guardia de seguridad y trabajador de campo, incluidas las labores de jardinero y mantenimiento hasta el 30 de noviembre de 2005 después de este acontecimiento volvió a ser contratado el 1 de junio de 2006. (Corte nacional de justicia, 2012, pág. 18)

Consecuentemente el 9 de octubre del 2007, a las 14h00 aconteció un accidente en el que al señor Pilachanga le cayó el techo de la oficina, después de haber subido hasta allí para reparar unas goteras, tras haber sucedido el incidente lo llevaron al hospital Enrique Garcés, por motivo de no ser afiliado al IESS, posteriormente el trabajador acudió a realizar el trámite de accidente de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y, por lo cual Comisión Central Calificadora emitió una condena al INIAP a pagar una indemnizaciones laborales de USD. 9,840.79. el trabajador al no estar conforme con el veredicto de la primera instancia, presento un recurso de apelación ante la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en que fue aceptada el recurso propuesto y rechazó la demanda por falta de derecho del actor. En contra de esta decisión, la parte actora interpuso recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó el

recurso, casó la sentencia del tribunal ad quem y confirmó la resolución de primer nivel. (Corte nacional de justicia, 2012, pág. 19)

Dentro del caso se encontró una relación obrero-patronal, de acuerdo con el Código de Trabajo de que en caso de existir un accidente de trabajo lo define como en el artículo 347 las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes, además del artículo 348 en el cual menciona que todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena, en el mismo caso el empleador deberá indemnizar al trabajador de acuerdo a lo previsto en el mismo código, dándose el caso de que el trabador no haya sido asegurado al IESS tendrá que cubrir todos los gasto de la indemnización además de una multa por no ser asegurado, Accidente de trabajo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Corte nacional de justicia, 2012, pág. 21)

En el presente caso el incidente se suscitó dentro de las instalaciones además de que se produjo estando desempeñando sus labores diarias, por lo tanto el responsable de cubrir los gastos caería en manos del empleador, de acuerdo al Código del Trabajo en los artículos 42, 38, en los cuales se encuentran las obligaciones del empleador además de Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Corte nacional de justicia, 2012, pág. 22)

De acuerdo a las circunstancias en las que se dio los hechos el empleador tuvo su sanción al no tener a sus trabajadores afiliado al IESS, en concordancia con el Art. 42 ibídem en su numeral 31 Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, (...) por esta circunstancia el empleador tuvo que cubrir los gastos y la sanción.

En concordancia con lo dispuesto el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil: La aclaración tendrá lugar si la sentencia 8 fuere obscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos o se hubiere omitido decidir sobre frutos, intereses o costas, en la que dentro del caso que fue llevado al Tribunal de Casación para casar la sentencia del Tribunal Ad quem, al cual fue solicitado una aclaración, por una supuesta obscuridad la cual no entraba en el caso, Siendo la decisión dictada lo suficientemente clara y motivada, sin que contenga en su texto frases oscuras, ambiguas ni indeterminadas, se niega la solicitud de aclaración presentada por la parte demandada.

Por consíguete lléganos a las apreciaciones que dentro de la presente investigación los accidentes de trabajo se presentan de manera inesperada por lo cual es una obligación de los empleadores otorgar a los trabajadores un seguro lo cual es el IESS el cual será el ente encargado de correr con los gastos médicos o económicos en caso de muerte. En el presente caso la empresa INIAP no tenía a su trabajador asegurado al IESS, de la misma manera no realizo la debida notificación del accidente por parte del empleador, en la cual al estar prestando su servicio como parte de su trabajo se produjo el accidente se recae en un accidente de trabajo, por consiguiente, se debe otorgar una indemnización por parte del empleador además de una sanción por falta de cumplimento a la normativa vigente.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL EMPLEADOR EN ACCIDENTES LABORALES

En el Capítulo III responde al objetivo específico número 3 sobre identificar la regularización de la responsabilidad subjetiva del empleador en accidentes laborales en el Ecuador, se presenta a continuación a nivel documental a la aplicación de instrumentos de la investigación, además se toma en cuenta los aportes normativos a través de la revisión documental.

3.1. Rango de alcance de la culpa lata de responsabilidad civil frente a la obligación subjetiva patronal

Como punto de partida para identificar la existencia de la subjetividad mediante un levantamiento de datos informativos en los lugares de campo laboral en donde se pueda realizar una conexión con respecto al artículo 29 del código civil conjuntamente con las acciones actitudinales de los trabajadores, por tal motivo para darle pertinencia y factibilidad al desarrollo de un análisis jurídico se cotejará en primera instancia la información proporcionada por conducta subjetivas de los trabajadores, como falta de previsión mínima del trabajador ante conductas que son totalmente intrínsecas a la comportamiento humano, como cuidados en alimentos manejo de utensilios, además frente a la culpa lata que consiste en la inobservancia o falta de previsión que debe tener el trabajador con el mínimo elemento de cuidado como que como si se tratara de negocios propios.

> La culpa lata termina siendo la manifestación externa del dolo".25 En términos probatorios, se requeriría probar únicamente la culpa grave para probar el dolo. Siguiendo esta línea argumentativa, para evitar que ciertas conductas queden impunes por su dificultad probatoria, se rebaja el estándar del dolo a la culpa grave. (Jácome, Peréz, & Arguello, 2023, pág. 218)

En relación con lo ya mencionado la culpa lata con respecto al derecho laboral los empleadores tendrán diversas obligaciones ya estipuladas en el código laboral las cuales son interpuestas de manera objetiva, mientas que las situaciones subjetivas se presentan de manera inherente, como por ejemplo el empleado que tiene un restaurante, en la que realiza la ubicación de la cocina en la cual coloca cerca del área de lavado de utensilios la estufa por ahorro de espacio, no obstante aumentado la probabilidad de un siniestro, por consiguiente; el lavabo salpica agua cerca de un sartén con aceite caliente, causando a un trabajador quemaduras, en este caso, si bien el sujeto a quien se le imputaría el daño no tenía la intención de que suceda el accidente, finalmente se da el suceso y el empleador tendrá que responsabilizarse cargo de su falta de precaución, haciéndose notoria su mala fe en su accionar, mas no en el resultado generado al final.

Entendiendo así que la culpa lata se versa en el dolo de una acción que desencadenando dé como resultado un acto de daño a para otro individuo, dentro de la responsabilidad subjetiva serán acciones que de manera intrínseca se entiende como peligrosas sin la necesidad de que sean normativizadas,

pero causando un daño que se encuentre sancionado por consiguiente el empleador será culpable por el actuar resultante de su acción dolos e imprudente que causo un daño al trabajador.

3.1.1 La culpa leve en frente a la responsabilidad subjetiva en los accidentes laborales

Referente a la Culpa leve o descuido leve, la cual se encuentra tipificada dentro del ordenamiento civil en el artículo 29, en el mismo que se expone como una falta de diligencia y cuidado mientras se realiza una actividad, con relación con el derecho laboral y civil. Los accidentes laborales acarrean lo que es la responsabilidad, en la que puede ser parte del empleador o del trabajador, en contexto laboral la responsabilidad no se encuentra de forma explícita ya se solo se presenta de una manera subjetiva, en los accidentes los cuales se generaron de manera leve en la que por circunstancias en las que una de partes intervinientes por su descuido o falta de cuidado desencadenando un accidente en el trabajo será el que tendrá que responder ante ello, en la responsabilidad subjetiva se presentan los concepto de cuidado dentro de un margen de conciencia en la que cada individuo tendrá en cuidado respectivo hacia su persona para evitar estos sucesos.

> (…) La culpa leve, por su parte, constituye un estándar de diligencia mediana basado en la figura de sujetos que ejercen sus actividades de manera razonable. Finalmente, la culpa levísima demanda de quien realiza cierta actividad un nivel de cuidado extraordinario, especialmente alto. (…) (Gutiérrez, 2019, pág. 8)

De acuerdo con lo mencionado la culpa leve serán sucesos que por medio descuido o falta de diligencia provocando un daño, el mismo que puede llegar a ser imperceptible desencadenando en una responsabilidad subjetiva, dentro del ámbito de los accidentes laborales se pueden encontrar la culpa leve como una forma en la cual una de las partes en la relación laboral comente un descuido dentro del mismo que desencadena un daño así uno de ellos.

> Cuando se trata de responsabilidad subjetiva, el demandado puede liberarse de su responsabilidad, en algunos casos, demostrando suficientes actos de diligencia, y en otros, solo demostrando la diligencia suma o absoluta a través de la prueba indirecta de la causa extraña. (Marcos, 2016, pág. 17)

Con respecto a la responsabilidad subjetiva pueden ocurrir diversas situaciones por el hecho de ser inherentes teniendo la convicción de que por esta situación no deben ser normadas, por lo tanto, puede llegar a existir una puerta en la que el demandado pueda liberarse de su responsabilidad ya que no existe parámetros o limites en los cuales se establezca la responsabilidad subjetiva, sus medios probatorios serán de manera indirecta a su vez difíciles de probar, por esta circunstancia la normativa debería prever mediante la enunciados normativos dentro del ámbito laboral ya que en esta se maneja en relación a las personas, comprendiendo a la responsabilidad leve como un descuido y la responsabilidad subjetiva algo de entendimiento común, por lo que cabe el resarcimiento de un daño

en el caso de circunstancias donde la subjetividad se hace presenten.

3.2. Incongruencia sobre la vinculación normativa civil con lo laboral

Se debe entender que para hacer un análisis crítico jurídico el análisis de Rango del alcance de las normas no siempre es adherente entre las mismas, ya que éstas pueden mantener bifurcaciones o falta de vínculo que pueda aclarar directamente el desarrollo de la interpretación hermenéutica jurídica, Para ello nos damos cuenta que el código de trabajo existe y estrictamente para los derechos de los trabajadores, si bien es cierto establece una tabla nominal de lesiones y otras acciones la palabra subjetivo para conductas de los empleadores es inexistente por consiguiente no puede aplicarse una norma que no tiene eje de sustancia en materia laboral si no es solamente de forma auxiliar y coadyuvante generando lagunas jurídicas, por consiguiente futuras erróneas de interpretaciones que pueden acarrear en la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Dicha incongruencia se pone en manifiesto cuando la obligación contractual en materia civil nace de la transmisión o justo precio, del bien contractual que se quiere transmitir, por consiguiente, entregada las cosas o bien de la transmisión se extinguen las obligaciones bilaterales entre las partes, es decir contractualmente se perfecciona con la entrega de la cosa. Mientras que en materia laboral existe un conjunto de observaciones subjetivas que obligan al empleador a definir un cierto protectorado legal en beneficio de su contra partida (trabajador), y estos en fundamento al principio de juridicidad no necesitan enunciado normativo para su acción de conducta.

En el área civil se reconoce a través del artículo 29 los que es la culpa y sus grados pero no se especifica en como procederá a su vez de los niveles de responsabilidad que deberá acarrear al desencadenarse un daño, pero al tratarse en materia civil se especifica más a lo que son objetos, mientras que en materia laboral se debe a las personas mas no a bienes por lo tanto cuando existen los accidentes laborales donde se deberá identificar a la culpa con sus respectivos elementos, con los cuales se podrá determinar la responsabilidad que tuvo cada parte para el resarcimiento de los daños a la persona.

3.3. La responsabilidad extracontractual dentro de los accidentes laborales

Comprendiendo que vivimos dentro de un estado constitucional de derecho y obedeciendo a la neutralización de los pesos y contrapesos, se entiende que el estado es coparticipe de responsabilidades en caso de que se suscite accidentes de trabajo, ya que a través de sus ministerios cumple la obligación de defender derechos inherentes del trabajador. Incluso debe incurrir en el derecho de repetición cuando se incluye en la responsabilidad del patrono.

> La responsabilidad civil extracontractual es una institución tan antigua como la responsabilidad contractual. Es la obligación de resarcir o reparar, que nace para una persona que ha cometido un daño en el patrimonio de otra y con la cual no la liga ningún nexo contractual legal. Es decir, nace para quien simple y llanamente ocasiona un daño a otra persona con la cual no tiene

> ninguna relación jurídica previa. (Narvaéz, 2008, pág. 35)

En concordancia con lo mencionado la responsabilidad extracontractual a diferencia de la contractual en la que hay un acto o contrato por el cual se puede mostrar una relación entre individuos la cual puede demostrase, mientras que en la extracontractual no existe ningún acto o contrato alguno sin embargo se da a entender que existe una obligación en que en caso de un daño se deberá indemnizar, en esta responsabilidad se presentan a través de dos figuras las cuales son el hecho ilícito y el riesgo creado, aplicando lo en el derecho laboral seria cuando una las partes intervinientes le provoca un daño, en cual contraviene con las leyes, la moral, las buenas costumbres, buena fe, etc. Con relación con el riesgo creado será cuando se dé una acción, pero sin intención de causar un daño, se presenta por ende será el encargado de repararlo, por medio de estos conceptos como ejemplos se dará de que, si un contador paga los impuestos de forma tardía acarreado una sanción a la empresa causando le un hecho ilícito a la vez que un riesgo eminente, por el hecho que fue encontrar de las leyes además de no ser dolosa, pero causo un daño.

> la responsabilidad civil extracontractual subjetiva se perfecciona cuando existe una acción (facere) u omisión culposa (non facere) que sea ilícita, es decir, contraria a Derecho y que además exista el elemento subjetivo de la culpa o el dolo; el menoscabo cierto que como consecuencia de un evento sufre una persona tanto en sus bienes como en su persona; y una relación de causalidad entre la acción u omisión y el daño, sin que exista vínculo contractual entre el que realiza la acción u omisión y el que sufre el daño; pues de lo contrario se aplicarían las reglas que rigen las obligaciones nacidas de los contratos. (Narvaéz, 2008, pág. 39)

Por ende, se entiende que en la responsabilidad civil extracontractual nace a través de una acción u omisión culposa, en la misma entendemos que no existe el existe un consentimiento en las partes sin embargo se ha generado un daño, a causa de esta obligara a una de las partes a indemnizar por los daños causados a la persona afectada. La responsabilidad extracontractual también puede provenirse del estado en la cual deberá contemplar los siguientes elementos que son causalidad, título de imputación y reparación integral, la causalidad implica que exista una conexión de causa idónea que, de resultado dañoso a la acción u omisión por parte de alguna de las instituciones estatales, además de que si fue por falla del servicio, riesgo especial o riesgo excepcional y para la reparación integral tendrá cabida en el derecho administrativa para la reparación por lo que incluye el daño patrimonial cuantificable y económicos.

Por consiguiente, la responsabilidad contractual no necesita de un contrato para generar obligaciones y una indemnización, pero deberá tener los elementos de daño y que no exista dolo, la cual se puede extender no solo a lo civil sino a las demás ramas del derecho, además puede ir de la mano con la responsabilidad contractual ya que, al existir un contrato, pero en el mismo no se haya especificado

alguna circunstancia dentro del mismo puede entrar responsabilidad contractual.

3.4. Tramites de sustanciación en accidentes laborales

La subjetividad es la mínima observancia en relacionada a accidentes de trabajo, en los mismos debe ser sustentada de manera objetiva a pesar de que es complicado la demostración en el ámbito subjetivo. En la sustentación no obedecen a un marco jurídico si no a una conducta racional deóntica, la cual es inherente al comportamiento social. Según la esfera donde se desarrollan las actividades se debe llegar a la idea racional y firme de que la mínima prevención obedece a la conducta de ejecución. Es decir, la emisión del producto final del trabajo será concomitante con las precauciones que tomo el empleador para la realización de dicho producto en calidad de trabajo con lo que respecta a bienes y servicios.

La emisión de los documentos con la denuncia formal no asegura que posterior mente se haga un estudio sobre la subjetividad de la conducta, en vista de que los investigadores formularan su criterio en actos normados, y no en catos de mínima previsión lo que permitirá la emisión de resoluciones erradas y sin criterio jurídico de derecho.

> La responsabilidad es del patrono en primera instancia, considerando que tiene la obligatoriedad de realizar el aviso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. En los casos que no haya reportado el empleador, será el afiliado o interesado el que presente los documentos habilitantes. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2023)

Dentro de la legislación ecuatoriana las entidades estatales como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el ministerio del Trabajo los cuales conjuntamente se encargarán de precautelar los derechos de los trabajados y de los empleadores. En caso de la existencia de un accidente de trabajo deberá ser notificado el IESS, por medio de este ente ofrece un servicio de salud y de indemnización en caso de ser afiliado dentro de un periodo de 10 días posteriores al accidente, en el caso de que el empleador no notifique a esta entidad el trabajador podrá acercase a este a exponer el hecho.

Dentro de los accidentes laborales los métodos de prueba de se determinará de manera objetiva ya que las pruebas serán adaptadas a la normativa, por medio del inspector de trabajo el cual contara con los parámetros debidos para determinar si existe el accidente y quien tiene la responsabilidad, además de esto por falta de concepción normativa en dichos casos no se determina a profundidad la responsabilidad subjetiva que puede poseer el empleador, dado solo aprobación a las pruebas tacitas.

Por lo consiguiente las instituciones encargadas deberán responder ante los implicados en la relación laboral mediante las normativas las cuales deberán adecuarse a cada caso que se presente, además de que los servidores como lo son los inspectores de trabajo deberán revisar el estándar de la responsabilidad ya sea objetiva y subjetiva para la mejora, además de que los empleadores estar en

constante actualización para la mejora de los espacios laborales para precauteles y por ende estar acorde con la normativa.

3.5. La responsabilidad del Estado

El estado al ser el ente rector y regulador de todas las instituciones será en encargado de dar el mando a las instituciones para su ordenamiento jurídico que deberá estar en constante vigencia además de ser clara y precisa, en materia laboral deberá establecer de manera específica y entendible acerca de las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores, porque se da a entender con relación a lo trato es el Estado buscara dar un orden mediante a sus normativas emanando desde la constitución, el código de trabajo, la ley de seguridad social y resoluciones o reglamente que tengan relación con la materia etc.

El estado buscara ser equitativo con los interviniente en la relación laboral aunque inclinara la balanza ante los trabajadores ya se encuentran con diferencia jerárquica ante los empleadores, por lo tanto el estado será el encargado de resguardar y proteger al trabajador mediante la normativa legal las cuáles serán las encargadas de hacer respetar los derecho de trabajadores ante los empleador para garantizar lo que manda la constitución con relación a los trabajares que menciona que "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.8), con respecto a esto el estado será el que establecerá el modo o la reglas mediante la ley mientras que los empleadores tendrán que estar obligados a ponerlas en práctica las garantías que precauteles la integridad del trabajador.

Entendiendo esto que hay disyuntivas legales en su aplicación en la cual el mecanismo jurídico del Estado ecuatoriano, en el que se deberá reforzar el marco legal con él se reforzaran las garantías en relación a la metería laboral en la que se puede dar relación con lo que es el derecho social que enmarcara el positivismo y naturalismo.

3.6. Medidas en relación a la responsabilidad subjetiva en accidentes de trabajo

Dentro de las medidas que reconocen a la responsabilidad subjetiva en relación el derecho laboral en el Ecuador, las mismas que buscaran cubrir las necesidades de ambos códigos aun entre ellas se presentan falencias o vacíos, dentro del código civil y código de Trabajo, en los mismos se presentan los siguientes, en los cuales solo se considera una circunstancia los accidentes de trabajo y la indemnización mediante una responsabilidad objetiva, mientras que la responsabilidad subjetiva pasa por desapercibido dejando una puerta para que los empleadores puedan desentenderse el daño que pudieron haber realizado hacia los trabajadores.

Con relación a las medidas el código civil ecuatoriano no establece de manera tasita la responsabilidad

que acarrean los individuos, aunque se enmarca lo que son los elementos de la misma lo cual funcionaria como una fuente para llegar a un fin, como lo es en el artículo 29 de código civil en reconocer las distintas clases de culpas en las que emana desde las Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, dentro de ellas solo se menciona desde la parte del empleador dejando al trabajador de manera excluida, presentando un vacío en la norma.

Dentro del código laboral se presenta la culpa en el Art. 42 numeral 18 el cual menciona que el empleador deberá pagar al trabajador una remuneración la cual será correspondiente al tiempo que vera imposibilitado para trabajar, además de este podemos encontrar a favor del empleador en el Art. 59 planteando que cuando el trabajador se ausenta de sus labores de manera injustificada y que su función sea de manera urgente, la culpa recaerá en el trabajador tendrá que indemnizar al empleador, de la misma manera la encontramos en el Art. 149, en los cuales a la culpa se presenta de manera en general perdiendo la apreciación de lo civil para determinar el tipo de culpa que podrá encajar en los casos dando a la responsabilidad un encasillamiento.

Pero dentro del código laboral se presenta la exención de responsabilidad en las que el empleador pude quedar exentos en relación a los accidentes laborales lo cual lo menciona en art. 354 del código de Trabajo:

> 1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma; 2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y, 3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar. La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador. (Código de Trabajo, 2005, p. 104)

En este se presenta a la responsabilidad de manera amplia determinando los tipos de culpa además de las formas o casos en las cuales se puedan exculpar las el hecho de un accidente de trabajo a los empleador, cuales favorece a al mismo, para evitar las actuaciones dolosas con fines de indemnizaciones por medio accidentes laborales, para llegar a este veredicto deberán haber pasado por la inspección del inspector de trabajo el cual determinara la responsabilidad que tendría el patrono con relación al accidente.

Dentro de las medidas que se tiene presente dentro de los códigos ya sean laboral o civil las cuales son de forma general en su aplicación, lo cual podrían afectar a la forma de resarcimiento del daño causado de manera objetiva dejando de lado los factores subjetivos que se pueden presentar dentro del accidente, los cuales podría afectar o beneficiar al empleador en la investigación, para la formulación de la

compensación. En los accidentes de trabajo pueden existir diversas variables las cuales deberán ser revisadas para la prevención de accidentes a futuro, por consiguiente, los responsables director o indirecto del accidente.

3.7. La indemnización con relación de responsabilidad subjetiva

Las indemnizaciones serán una forma en la cual se llegará a una recuperación o resarcimiento de un daño, siendo en un factor importante la culpa y el daño causado, en la que a pude constar de un acto ilícito o a un incumplimiento de una obligación como lo puede ser un contrato, en esto se puede hablar de una responsabilidad extracontractual la cual no es necesario que exista un contrato para que se presente una obligación, en la que se presenta una similitud con la responsabilidad subjetiva.

Con respecto al ámbito laboral en legislaciones como la colombiana se presenta lo que es el código sustantivo del trabajador en el art. 216

> donde establece dentro de las obligaciones de los empleadores el cuidado integral de la salud de los trabajadores y control del programa antes denominado como salud ocupacional, dejando al patrono como garante de la protección respecto a la accidentalidad o morbilidad de los trabajadores de su empresa, obligándolo en caso de omisión, imprudencia o impericia a pagos de indemnización cuya reconocimiento real cuya finalidad no es otra que restablecer el patrimonio del trabajador afectado o sus herederos y de igual manera resarcir los daños morales causados con la culpa patronal. (Barajas c. w., 2020, pág. 66)

En relación con la ecuatoriana también se encuentran las obligaciones de los empleadores tipificadas en el código de trabajo, precautelando la salud de los trabajadores y su integridad. A su vez la similitud de la salud ocupacional la cual se encuentra en diversas áreas, las cuales se enfocaran por medio de la prevención para el control de los riesgos laborales a su vez que de las enfermedades profesionales, por medio de esto la normativa colombiana hace que el empleador sea acreedor de responsabilidad en caso de que exista un incumplimiento a las obligaciones, con relación a la salud ocupacional, en lo que sería en Ecuador el IESS como el ente encargado, en la que se dará la indemnización de forma económica y al empleado o a sus familiares excluyendo la indemnización por culpa patronal.

3.3. Criterios jurídicos del análisis general

Con respecto a la problemática que se presentó en la investigación tiene como base fundamental la aplicación de la norma expresa con relación a los siniestros laborales, que se pueden suscitar dentro del área de trabajo, mencionando esto puede existir distintas perspectiva dentro del accidente las cuales son objetivas y subjetivas, las misma que son estudiadas por expertos, profesionales, además del código de Trabajo, acuerdos ministeriales, normativa suplementaría, a pesar de la existencia de esta con relación a la subjetividad la normativa presenta falencias al tener vacíos por los cuales pueden interferir para determinar la responsabilidad del empleador, ya que no se habla de la subjetividad cuando se

presenta un accidente laboral.

Con la finalidad de observar el tratamiento que se da a los accidentes de trabajo y la responsabilidad subjetiva dentro de las mismas, para evitar los vacíos dentro de las normas y al momento de practica no exista una inseguridad jurídica, por el hecho de la subjetividad al momento la recaudación de pruebas es complicado o difícil de conseguir por lo cual es una forma de que empleador presente responsabilidad sobre el hecho. El problema de la investigación se plantea en el sentido que en la aplicación de la norma que es el Código de Trabajo solo menciona a los accidentes laborales, de manera superficial además de que no determina la responsabilidad que tendrá el empleador, por consiguiente, al Código Civil no contempla el ámbito subjetivo dentro del área laboral, poniendo en riesgo ciertos derechos y obligaciones del trabajadores y empleadores.

CONCLUSIONES

Concluyendo que la responsabilidad subjetiva es una parte esencial dentro de la responsabilidad civil, la cual en el ámbito laboral cuando se presentan los accidentes laborales sebe determinar el grado de responsabilidad de la parte implicada para de esta manera formular el nivel de culpabilidad y consigo la indemnización, por ende, el Estado deberá estar en constante innovar y renovar sus políticas públicas y legislación en la materia. De esta manera el Ecuador, mediante su organización y gestión de las institución y organismos subsidiarios que precautelan además de garantizar los derechos de los trabajadores evitan el abuso de poder por parte de los empleadores, respetando los principios de equidad, seguridad jurídica, de progresividad entre otros, a su vez que las normativas vigentes y la Constitución.

En conclusión, se puede entender a la responsabilidad civil como una entidad en la cual se ha ido desarrollando además de que se ha divido en responsabilidad subjetiva y objetiva la cual se han ido aplicando en otras ramas además de la civil, con la ayuda de estas se verificara la existencia de una culpabilidad para la respectiva indemnización o reparación. Enfocada en la responsabilidad subjetiva con relación a los empleadores al no encontrarse tipificadas estas acciones en el ordenamiento tendrá una difícil forma de comprobación para la autoridad ya que da a entender que es una acción innata con relación a la cautela y precaución.

El derecho laboral es una rama del derecho que va en constante innovación además de que se encuentra relacionada con las distintas disciplinas de derecho, a su vez se encuentran en expansión el cual todavía un puede existir un amplio campo profesional, investigativo, científico y didáctico disponible, ya que explota el ámbito social el cual existe una constaté problemática entre las relaciones laborales, dentro de esta se puede aprovechar los conocimiento con el fin lucrativo, científico o para el desarrollo del sector debido a la magnitud de crecimiento de las relaciones laborales en cada país y de las constantes formas de accidentes laborales.

Se puede entender de manera imperiosa querer un cambiar el régimen jurídico de la responsabilidad con relación a lo laboral en la que no solo puede existir la responsabilidad objetiva, sino que se puede abrir espacio responsabilidad civil extracontractual subjetiva en la cual no solo considera los daños y las pruebas de manera objetiva si no que va a lo que se vio tomar en consideración de situaciones que se debieron cubrir a pesar de ser cosas innatas al conocimiento.

El desconocimiento de la existencia de la normativa legal acerca del derecho laboral en el país puede presentar problemas sociales, consigo demuestra una falta de sociabilización por parte de las instituciones en cargadas para los empleadores de sus obligaciones y a los trabajadores sobre sus derechos y es apreciado mediante breves rasgos a comparación de las otras ramas del derecho, en el país aún no ha tenido tanto exposición al respecto, como lo es a nivel internacional.

Por ende en la relación con los accidentes laborales con relación a los países latinoamericanos se han presentado por falencias en infraestructura o por descuido ya sea por parte de los empleadores o de los trabajadores, aun también han interferido los vacíos legales dentro de las normativas por las cuales se ha presentado falta de responsabilidad con los afectados, en el ámbito ecuatoriano el más calor ejemplo fue el conocido caso Furukawa en la cual se violaron la mayoría de los derechos laborales, además de algunos derechos humanos, a pesar de que ha ido evolucionando el derecho laboral aún sigue existiendo violación y falta de responsabilidad de los implicados con los afectados.

Mediante el estudio realizado se pude concluir que los accidentes de trabajo dentro de la sociedad tienen una existencia permanente los cuales de manera eventual causan efectos dañosos, que sufren los trabajadores los cuales pueden ser de manera permanente, total o absoluta por los cuales el empleador debería cubrir una indemnización ya sea económicos, de salud y hasta la muerte.

Para finalizar una de las principales instituciones en el Ecuador es el IESS la cual es el encargado de recoger los datos con relación a los accidentes laborales e enfermedades profesionales, adquiridas mediante agentes físicos, biológico o químicos desempeñando sus labores, los cuales deberán ser reportados ante esta institución por parte de los empleador y en caso de no hacerlo lo podrá hacer trabajador, por ende se determina las obligaciones en Art. 42 numeral 3, 31 y el Art. 149 del código de Trabajo. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad la cual pude generar legislación, la cual es limitada ya que solo cubre los siniestros ocurridos a sus afiliados, a comparación del código laboral, que cubre a todos los trabajadores, por ende, se entiende que el IESS brindará un servicio público a sus usuarios, por consiguiente, otorga una reglamento y normas para los mismos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda el establecer soluciones con relación a la conducta problemática en el sector laboral, en el que hay acciones que presentan en normas suplementarias pero las cuales no abarcan por completo a las partes implicadas limitando a ciertos grupo, por lo cual a dejando puentes para que la normativa se éntrelas cubriendo vacíos a pesar de esto aún se presenta una inexistencia normativa, la cual tendría que implementar, especificar o adaptar lo ya previsto en un reglamento de manera sostenible y sustentable respetando Constitución de la República del Ecuador y los Convenios Internacionales que ha ratificado el Ecuador.

Con relación con la responsabilidad civil, implicara un desarrollo dentro del ordenamiento jurídico laboral ya se tendría que hacer un manejo de humanizar a norma civil para que no sea la responsabilidad solo para cuando se afectan bienes, además de buscar un deber preparatorio y de resarcimiento de los daños que sean concordantes con relación a la responsabilidad que tenga el empleador en caso de un accidente laboral.

Por consiguiente dentro de lo que son los accidentes laborales para su precautela se deberán proporcionar un adecuado ambiente de trabajo el cual deberá garantizar la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar para el mismo, con la finalidad de optimizar la productividad de los trabajadores, los mismo que serán inspeccionados por el respectivo inspector de trabajo, para la verificación de que se esté cumplido con lo impuesto por la normativa, para la seguridad de los trabajadores, los mismo que deberán revisar hasta los actos subjetivos que se presenten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barajas. (2017). Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo. *Universidad Católica de Colombia*, 22. Obtenido de Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo.: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7176/2020_Tesis_William_Enrique_Barajas_Calle.pdf?sequence=1

Barajas, c. w. (2020). *Análisis de la responsabilidad subjetiva del empleador frente a los accidentes de trabajo*. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Obtenido de Universidad Autónoma de Bucaramanga: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7176/2020_Tesis_William_Enrique_Barajas_Calle.pdf?sequence=1

Barros, B. E. (2005). La Culpa en la rasponsabilidad civil.

Benavides, B. V. (2018). *POLÍTICA PÚBLICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE INDEMNIZACIONES (Tesis de licenciatura, unversidad UNIANDES).* Repositorio Institucional, Ibarra, Ecuador. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8976/1/PIUIAB031-2018.pdf

Bernal, C. D., Díaz, A. E., & Muñoz, A. P. (2018). Retos éticos de la investigación sociojurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados. *Socio-Jurídicos, 20*(1). doi:107-131

Borja, B. R. (2014). *recopilacion de la norma legal jurisprudencia aplicable a enfermedades profecionales y accidentes de trabajo y elaboracion de vademecu de reclamos sobre riesgos laborales.* UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, Quito. Obtenido de https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/952/1/TESIS.pdf

Botero, A. D. (2017). *ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES LABORALES DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS.* UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/d9622ffb-12b8-4b09-a6f7-7f66686b636a/content

Bsigroup. (2015). Obtenido de www.bsigroup.com: https://www.bsigroup.com/es-ES/Gestion-de-Calidad-ISO-9001/#:~:text=La%20norma%20ISO%209001%20es,sus%20clientes%2C%20entre%20otros%20beneficios.

Carrera, T. P., Roldán, C. F., & Vera, S. M. (2023). Culpa de la víctima como eximente deresponsabilidad: ¿un análisis de causalidad o culpabilidad? *USFQ Law Review*. doi:https://doi.org/10.18272/ulr.v7i1.1692

Castro, G. M. (2019). *Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador (tesis,licenciatura,Universidad Catolica Santiago de Guayaquil).* Repositorio Institucional, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13788/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-470.pdf

Codigo de Trabajo. (2005). *resolucion No. C.D. 513.* ediciones legales. doi:978-9978-81-161-0

Corte nacional de justicia. (2012). cuadernos de jurisprudencia laboral. *gaceta Judicial*. doi:978-9942-07-649-6

Crespo, P. R. (2008). Obtenido de www.flacsoandes.edu.ec: https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1225820188.articulo_ricardo_crespo_2.pdf

Equipo de Enciclopedia Significados. (19 de Octubre de 2013). *https://www.significados.com/*. Obtenido de significados: https://www.significados.com/trabajo/

Espuny, T. M. (2005). *Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica.* doi:IUSLabor 3/2005

Fiscalia General del Estado. (2019). *www.fiscalia general del estado*. Recuperado el 13 de 12 de 2023, de www.fiscalia.gob.ec: https://www.fiscalia.gob.ec/caso-furukawa/

Fresneda, l. (15 de Agosto de 2015). *Prezi*. Obtenido de prezi.com: https://prezi.com/ko0pcv-mlbpb/normas-iso-ambiente-de-trabajo/

Gamonal. (2020). Fundamentos de derecho laboral. En S. Contreras. Der.

Gaspar, S. M., Zambrano, O. M., & Triviño, V. K. (2022). DE LOS EMPLEADORES PARA REGULAR RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES EN EMPRESAS PRIVADASOBLIGACIONES CONTRACTUALES. *Revista Cientifica de la univesidad de Cienfuegos, 14*. doi:2218-3620

Goddard, J. A., & Esborraz, D. F. (2008). Contrato y sistema en América Latina. *sciELO, 41*. doi:ISSN 2448-

4873
Guillén, S. C. (2014). El desafío de la gestión de las enfermedades profesionales. Solvitas perambulum. *SciElo*. doi:1989-7790
Gutiérrez, M. E. (2019). *APLICACIÓN DE LA TRIPARTICIÓN DE LA CULPA A LA RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL (licenciada en ciencias juridicas).* UNIVERSIDAD DE CHILE, Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/172966/Aplicaci%c3%b3n-de-la-triparticion-de-la-culpa-a-la.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Herrera, M. C. (2022). *Manual de derechos laborales individual privado.* Quito: Cep.
Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49428987/EL_CONSEPTO_DE_TREABAJO-libre.pdf?1475854430=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_concepto_de_trabajo_1.pdf&Expires=1705269716&Signature=ba2sQjULDQsLR8oOEKkx1E1D3wfpT69R14GviXKDnJFj5VygAVDQJc
hysa prevención de riesgos. (21 de Enero de 2024). *hysa prevención de riesgos*. Obtenido de www.hysla.com: https://www.hysla.com/un-accidente-de-trabajo/
indeed. (16 de enero de 2023). *es.indeed*. Obtenido de https://es.indeed.com/: https://es.indeed.com/orientacion-laboral/buscar-trabajo/tipos-contratos-ecuador
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (17 de febrero de 2023). *IESS*. Obtenido de iess.gob.ec: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4
Jacobo, D. N., & Restrepo, A. C. (2010). *LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y LABORAL EN LA REPARACIÒN PLENA DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE LABORAL(Tesis de licensiatura, Universidad de Javeriana).* Repositorio Institucional, Bogota, Ecuador. Obtenido de https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55114/JacoboDuenas,Natalia.pdf?sequence=1
Jácome, A. G., Peréz, R. D., & Arguello, A. A. (Octubre de 2023). ¿Por qué el Código Civil ecuatoriano equipara la culpa grave y el dolo? Análisis jurídico sobre la culpabilidad, su aplicación y finalidad. *USFQ Law Review, X*(2). doi:2631-2573
Kohler, D. H., & Martínes, A. A. (2006). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. doi:ISBN 84-96477-37-1
Llagua, A. A. (abril de 2020). *Universidad Tecnologica Indoamericana*. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec: https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2105/1/LLAGUA%20AREVALO%20ANDRES%20SEBASTIAN.pdf
López, M. M. (2006). LA CULPA COMO FACTOR DE ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD. (CÉNIT, OCASO Y RESURGIMIENTO DE LA CULPA).
Lubomira, K. M. (2015). *EL RIESGO Y LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA, España(tesis doctoral,Universidad de Girona).* Obtenido de http://hdl.handle.net/10803/328430
Mangosio, J. (2002). INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES. *Universidad Católica Argentina*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45518296/accidentes-libre.pdf?1462907426=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAccidentes.pdf&Expires=1706046743&Signature=TGpkNxnRavK3v8l-8UFI6Z2tAVAxAIGt5wryKIAMYfJ1fOpCkPsidFYkXroFRU8gPH9iU6Hba2fw4wIz~
Marcos, R. P. (julio- diciembre de 2016). CONCEPTO Y ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA. *revista de derecho privado*. doi:http://dx.doi.org/10.15425/redepriv.56.2016.09
Méndez, R. (2015). *derecho laboral* . Mc Graw Hill.
Moreno, S. L. (2014). Obtenido de Repositorio UN: https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/48544
Narvaéz, A. M. (2008). MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO. *LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL POR DAÑOS AMBIENTALES Y LAS INSTITUCIONES DEL CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO.* UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/462/1/T621-MDE-Narv%c3%a1ez-La%20responsabilidad%20civil%20extracontractual%20por%20da%c3%b1os%20ambientales%20y%20las%20instituciones%20del%20C%c3%b3digo....pdf
Oficina Internacional del trabajo. (2015). Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (17 de Junio de 2011). Obtenido de https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2017). *OIT*. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Organización internacional del trabajo. (2017). *OIT*. Obtenido de C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

Pérez. (2021). EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. *Lex Social*, 382. Obtenido de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5416/4723

Ramacciotti, K. I. (2019). *Los accidentes laborales en perspectiva histórica.* UNGS. doi:ISBN 978-987-630-196-1

Realpe, M. J. (2021). *ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS INDEMNIZACIONES POR RIESGOS(Tesis licenciatura,Univesidad UNIANDES).* Repositorio Institucional, Tulcán, Ecuador.

Reyes, M. L. (2012). Derecho laboral. *RED TERCER MILENIO*. doi:ISBN 978-607-733-009-7

Rodrigo, B. L. (2007). La Asimilación de la Culpa al dolo Desde una Perspectiva Objetiva del Derecho de los Contratos [segunda parte]. *SciELO*. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122007000100003

Rodríguez, J. A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negosios*. doi:: https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647

Santos, B. J. (2012). RESPONSABILIDAD CIVIL. En *GÉNERO COMÚN: responsabilidad jurídica* (pág. 1). Temis S.A.

Santos, B. J. (2012). RESPONSABILIDAD CIVIL (TOMO I). En *CUESTION PREVIA* (pág. 1). TEMIS S.A.

Smink, V. (2023). Furukawa, el caso de esclavitud moderna por el que una empresa japonesa y el gobierno de Ecuador fueron obligados a pedir disculpas. *BBC NEWS MUNDO*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2023, de https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57003652

Soto, M., & Mogollón, E. (2005). Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica. *salud de los trabajadores, 14*. doi:1315-0138

Tantaleán, O. R. (2016). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*. doi:2224-4131

Tenesaca, S. O. (2015). *LA RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL (tesis de licenciatura,UNIVERSIDAD DE CUENCA).* Cuenca, Ecuador. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21546/1/TESIS.pdf

Teran, O. W. (2009). *EL DAÑO EXTRACONTRACTUAL (tesis maestría en derecho procesal).* UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR, tulcan, carchi, ecuador. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1115/1/T0819-MDP-Ter%C3%A1n-El%20da%C3%B1o%20extracontractual.pdf

Universidad europea online . (22 de Noviembre de 2023). *universidadeuropea.com*. Obtenido de universidadeuropea: https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/derecho-laboral/

Universidad Pontificia Bolivariana. (2018). *upb*. Obtenido de www.upb.edu.co: https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo

Vásquez, L. J. (2017). *nuevo derecho laboral Ecuaatoriano.* quito: Cevallos.

Vega-Malagón, G., Ávila, J., Vega-Malagón, M. A., Nicolás Camacho, C., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (Mayo de 2014). *PARADIGMAS EN LA INVESTIGACIÓN. ENFOQUE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO.* Obtenido de https://core.ac.uk/reader/236413540

Yamberla, C. E. (2011). *LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS Ibarra (tesis de licencitura).* Repositorio Institucional, Ibarra, Imbabura, Ecuador. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11579/1/TUIAB022-2011.pdf

Formato del proyecto y del trabajo de titulación

Pasta	Anillado transparente para el proyecto y pasta dura color concha de vino o vino tinto para el trabajo
Tipo y tamaño del Papel	Bond blanco de 75 gramos, tamaño INEN A4
Tipo y tamaño de la letra del texto	Times New Roman 12, color negro
Espacio entre líneas	1.5 espacios
Márgenes para las páginas: Superior Inferior Izquierdo Derecho	 2.5 cm 2.5 cm 3.0 cm 2.5 cm
Numeración de página Desde los índices Desde la Introducción	Secuencial, números romanos en minúscula, Inferior derecha. Secuencial, números arábigos, Inferior derecha
Formato de títulos:	Mayúscula, negrita, tamaño 16
TÍTULO 1	Mayúsculas, negrita, tamaño 16 (Título 1)
1.1 SUBTITULO 1	Mayúsculas, negrita, tamaño 14 (Título 2)