



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESCUELA DE DERECHO**

**“Los Accidentes de Trabajo en el Ecuador y la
Responsabilidad Patronal”**

Tesis previa a la obtención del Título
de Doctora en Jurisprudencia y
Abogada de los Tribunales de
Justicia de la República.

AUTORA: Michelle Stephanie Jara Villacreses

DIRECTOR: Dr. Guillermo Ochoa Andrade

**CUENCA-ECUADOR
2007**

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mis adorados padres, que con su ejemplo y sacrificios, han hecho posible la culminación de mi carrera universitaria; y a mis queridos hermanos Jean-Paul y Nicole, quienes supieron brindarme su apoyo y comprensión en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

Primero y antes que nada, agradezco a Dios por bendecirme y estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

Así también, presento mis sinceros agradecimientos a todos y cada uno de los catedráticos de la Facultad de Ciencias Jurídicas, por sus sabios conocimientos impartidos durante toda mi formación académica; y de manera especial al Dr. Guillermo Ochoa Andrade, digno director de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	2
Agradecimientos.....	3
Índice de Contenidos	4
Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8

CAPITULO I.- LOS RIESGOS DEL TRABAJO

1.1.- Nociones Generales	10
1.2.- Definición de los Riesgos del Trabajo	13
1.3.- Clases de Riesgos del Trabajo.....	17
1.3.1 Accidentes de Trabajo	18
1.3.2 Enfermedades Profesionales.....	21
1.4.- La expresión “hecho u ocasión del trabajo”	24
1.4.1 Accidentes “ <i>in itinere</i> ”	27
1.5.- Relación entre accidente de trabajo y contrato de trabajo	33

CAPITULO II.- LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

2.1.- Nociones Generales	38
2.2.- Concepto de Accidentes de Trabajo	36
2.3.- Factores de los Accidentes de Trabajo	40
2.4.- Características de los Accidentes de Trabajo.....	42
2.4.1 Exterioridad de la causa del accidente.....	43
2.4.2 Instantaneidad y violencia de la causa exterior	43
2.4.3 Daño corporal.....	44
2.5.- Elementos de los Accidentes de Trabajo	45
2.6.- Causas y subcausas de los Accidentes de Trabajo	52

CAPITULO III.- LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

3.1.- Nociones Generales	63
3.2.- Responsabilidad patronal que se deriva del accidente de trabajo	66
3.3.- Teorías de la responsabilidad patronal	70
3.3.1 Teoría de la culpa	71
3.3.2 Teoría de la responsabilidad contractual	73
3.3.3 Teoría del riesgo social.....	76
3.3.4 Teoría del riesgo profesional	77
3.3.5 Teoría del riesgo de autoridad.....	79

CAPITULO IV.- EXIMENTES DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

4.1.- Accidente provocado intencionalmente por la víctima.....	84
4.2.- Accidente producido exclusivamente por culpa grave de la víctima.....	88
4.2.1 Imprudencia profesional.....	89
4.2.2 Ebriedad del trabajador.....	91
4.3.- Debido a fuerza mayor extraña al trabajo	92
4.4.- Provocado por los derechohabientes de la víctima.....	94
4.5.- Responsabilidad de terceros	96

CAPITULO V.- LAS INDEMNIZACIONES

5.1.- Concepto y finalidad de la indemnización.....	99
5.2.- Indemnización en caso de accidente de trabajo	102
5.2.1 Incapacidad temporal para el trabajo	105
5.2.2 Disminución permanente de la capacidad para el trabajo	108
5.2.3 Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo	113
5.2.4 Muerte por accidente de trabajo	117
5.3.- Indemnización a los servidores públicos.....	123
5.4.- Indemnización a cargo del empleador	124

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	133
--	------------

BIBLIOGRAFIA.....	139
--------------------------	------------

RESUMEN

De la observación diaria de lo que ocurre en el país, nos hemos podido dar cuenta de que nuestros trabajadores realizan su labor cotidiana en condiciones inadecuadas e inhumanas, que consecuentemente solicitan al obrero un excesivo derroche de energías y naturalmente lo exponen a graves perjuicios en su salud, en su integridad física y moral.

Dado el considerable incremento nacional en la producción de los accidentes de trabajo y más aún en los últimos años, ha sido la motivación para la realización de la presente tesis, que tiene como objetivo primordial recopilar la doctrina existente, analizarla detenidamente y realizar un estudio minucioso sobre la regulación de esta institución en nuestra legislación. Además, se analizará la responsabilidad que tiene el patrono de indemnizar al trabajador lesionado por una tarea que realiza por cuenta ajena y se determinará en que casos el empleador quedará exento de toda responsabilidad. Así también, se examinará cuales son las cargas indemnizatorias que la ley otorga según la incapacidad ocasionada o la muerte del trabajador.

En la época actual, ardua y difícil ha sido la lucha para lograr que la legislación sobre los accidentes de trabajo se convierta en una realidad; por ese motivo, es necesario su continua evolución a fin de brindarle al trabajador suficiente confianza en los medios de seguridad y que pueda desarrollar su actividad laboral en las mejores condiciones.

ABSTRACT

Daily in our country, we can observe that our workers carry out their jobs in inappropriate and inhuman work environments, which in consequence makes them excessively wear out their energy and in this way become exposed to serious dangers in their physical, psychological and emotional integrity.

Due to the high and increasing rate of labor accidents during these past years, it has been my motivation to carry out this thesis, in which the main objective is to compile the existent doctrine, deeply analyze it and study the regulation of this institution in our legislation. Also, the employer's responsibility to compensate injured workers do to a task that he or she was accomplishing; and the cases in which the employer is exempted of all responsibilities, will be analyzed. In addition, the compensating fees that the law grants based on the disability of the victim or in other cases, fatal injuries leading to death, will be studied.

It has been an arduous and difficult process to finally obtain a legislation of labor accidents; this is why, its' continuous evolution is necessary and in this way offer all workers enough confidence in the security systems, so that they can accomplish their tasks in the correct and adequate work conditions.

INTRODUCCION

El trabajo se va desarrollando en una forma dinámica a través del tiempo, en todo ámbito terrestre, mediante el esfuerzo humano que no es más que el desgaste de energías para producir bienes económicos, sociales y culturales.

En el diario afán de la búsqueda del sustento y mejoramiento económico, el trabajador y de manera especial el obrero, se enfrenta a una cantidad numerosa de contingencias, hechos y actos, que sin ser queridos ni esperados, causan lesiones no sólo en el orden físico o psíquico, sino que reducen su capacidad para laborar.

Al ser el accidente tan antiguo como el hombre, estos históricamente surgen en forma paralela a las actividades productivas que desempeña el trabajador, tanto en el ámbito público como privado, en la ciudad y en el campo.

Si bien con el desarrollo industrial y el maquinismo se ha disminuido el esfuerzo físico del obrero y ha ahorrado tiempo en la producción, éstas a su vez han aumentado el riesgo para quienes lo usan o manejan, debido a la falta de preparación de los trabajadores para operar estas máquinas, cuanto por las condiciones anormales e inhumanas en las que deben realizar sus labores.

Todos estos riesgos a los que está sujeto el trabajador y que deberá afrontar en el ejercicio de su actividad diaria puede traerle como consecuencia la disminución de su capacidad, produciendo incapacidad temporal o absoluta para laborar y en un caso extremo incide sobre la vida de la víctima causándole la muerte.

Al producirse un accidente se hace presente una serie de circunstancias lesivas, dramáticas y profundas no sólo en el aspecto biológico, sino que se da

una repercusión en el aspecto socio-económico. La familia del trabajador es la afectada directa, puesto que se pierde a la fuerza humana, al eje productor, a la base económica del sustento; igualmente surgen repercusiones negativas para toda la sociedad que siente la pérdida de un elemento productivo.

Ante esta realidad de la clase obrera, se busca la manera y los medios necesarios para brindarles una adecuada protección, así como también lograr que el sector patronal y los trabajadores en general adquieran conciencia sobre la necesidad de prevenir antes que reparar, buscando la participación efectiva de todos para disminuir la frecuencia de éstos sucesos adversos, que tienen no sólo secuelas individuales sino potencialmente sociales.

Tales son las razones que han motivado el presente estudio, que tiene como objetivo analizar detenidamente los accidentes de trabajo y su regulación en nuestra legislación, para con ello determinar con exactitud su campo de aplicación, la forma en que debe procederse, la responsabilidad del patrono de indemnizar al trabajador lesionado, conocer en que casos el empleador quedará exento de toda responsabilidad, precisar su verdadero alcance, su validez, su sentido, etc.

CAPITULO I

LOS RIESGOS DEL TRABAJO

NOCIONES GENERALES

1.1.- ANTECEDENTES

La actividad humana y el trabajo han estado vinculados desde siempre. En sus orígenes, el hombre estaba expuesto a riesgos de sufrir contingencias fatales pero su instinto de protección, de sobrevivir es algo innato en él, de tal manera que ante un peligro determinado éste reaccionaba instintivamente para defenderse.

A través del desarrollo de la humanidad, se fueron creando medios que le permitían hacer frente a las diversas circunstancias a que estaba expuesto, es decir, se fueron creando medidas de protección. Así, en la Edad Media se les dotaba a los guerreros de los elementos necesarios, como los escudos.

En la Edad Moderna se empiezan a realizar estudios y se plantean medidas preventivas, pero el derecho a ser indemnizado aparece muchos siglos después.

El antecedente histórico más remoto sobre las legislaciones que establecen el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado por cuenta de

su empleador en caso de riesgos del trabajo, se encuentra en las Leyes de Indias. En estas leyes se regulan situaciones como: la curación a los indios enfermos y accidentados, el entierro a los que fallecieron, el trabajo de medio jornal a las víctimas de un infortunio laboral, etc.

A fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX la situación de los obreros cambia por completo, ya que se pasa de un sistema de producción eminentemente manual a uno mecánico que ocasionaba múltiples accidentes, tanto por la falta de preparación de los trabajadores para manejar estas máquinas, cuanto por las condiciones en que tenían que desarrollar sus actividades, y es en ese momento cuando se empiezan a dictar las primeras leyes de protección.

En nuestro país, respecto de los riesgos del trabajo, lo encontramos en las Leyes Obreras. La primera fue dictada el 11 de septiembre de 1916, establece el trabajo de ocho horas diarias y el descanso laboral los domingos y días de fiesta. La segunda Ley Obrera dictada el 22 de septiembre de 1921, contenía disposiciones referentes a la indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo.

El Reglamento a esta Ley fue expedido el 29 de abril de 1922, en la cual se define al obrero o jornalero; se establece la equivalencia entre accidente y enfermedad profesional; regula la indemnización por incapacidad (parcial o total) y por muerte del trabajador; contempla como eximente de responsabilidad el caso fortuito o fuerza mayor y la negligencia del obrero.

El 4 de marzo de 1927, se dicta la Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo, ésta obliga a los empresarios a ofrecer condiciones seguras que no pongan en peligro la salud o vida del obrero; los locales de trabajo deben ofrecer una buena iluminación, ventilación, comodidad e higiene; prohíbe el trabajo a mujeres y menores de 18 años en labores peligrosas, en estos casos el empleador deberá instruir a sus trabajadores al respecto y adoptar medidas preventivas.

La Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo es promulgada el 6 de octubre de 1928, en ella se establece: la responsabilidad del empleador por los siniestros ocurridos en el trabajo o por razón de éste, incluso por caso fortuito o fuerza mayor inherentes a la naturaleza del trabajo; las enfermedades profesionales se asimilan a los accidentes; la exención de la responsabilidad patronal por culpa del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo; clasifica los accidentes y sus respectivas indemnizaciones.

El Código del Trabajo expedido por el General Alberto Enríquez en 1938, recoge las experiencias nacionales desde 1921 y las corrientes del Derecho Laboral que regían en otros países en ese tiempo. Este cuerpo legal contiene un conjunto de disposiciones referentes a los Riesgos del Trabajo y que actualmente constan en el Título IV.

En 1942 se crea por la Ley de Seguro Social Obligatorio, el Seguro de Riesgos del Trabajo, con su departamento que lleva el mismo nombre; y, el 4 de mayo de 1964 mediante decreto se pone en funcionamiento este Seguro, a través del pago (por parte del empleador) de una prima mensual, pasándose así al IESS la obligación patronal establecida en el Código del Trabajo referente a la indemnización por riesgos.

El 2 de mayo de 1990, mediante resolución del IESS se amplía la protección por riesgos laborales a trabajadores agrícolas, profesionales, empleados privados y afiliados voluntarios.

El Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se publica el 7 de mayo de 1990, éste trata sobre el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales; además, hace referencia a situaciones nuevas como el accidente *in itinere*. Por último, mediante resolución del IESS, el 18 de septiembre de 1990, se expide el Reglamento General de Seguro de Riesgos de Trabajo.

Como se ha podido observar la producción de bienes ha pasado por una serie de etapas desde la más sencilla y manual hasta llegar a la etapa de industrialización, mientras más se ha complicado el sistema de producción, el riesgo ha sido mayor.

Si bien las máquinas industriales han disminuido el esfuerzo físico del hombre y han ahorrado tiempo en la producción, éstas a su vez han aumentado el riesgo para quienes lo usan o manejan.

Por lo tanto, debido al avance de la tecnología y a la aparición de nuevas ramas de actividad, se hizo necesario el establecimiento de medidas de prevención para la protección del obrero, y con ello contrarrestar en lo posible los riesgos laborales y evitar hechos dolorosos y fatales.

1.2.- DEFINICIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

El trabajo al ser una actividad se va desarrollando en forma dinámica a través del tiempo, en todo ámbito terrestre, mediante el esfuerzo humano que no es más que el desgaste de energías para producir bienes económicos, sociales y culturales.

Para que se de la producción de bienes es necesario que se lleve a cabo una actividad consciente para producir, es indudable que se requiere la fuerza humana del hombre, es decir, del trabajador que mediante su esfuerzo desempeña diferentes actividades productivas.

Esta labor se desarrolla en condiciones normales pero en muchas ocasiones la tarea que realiza el obrero está sujeta a un sinnúmero de peligros,

sea porque la actividad se desenvuelve en medios o ambientes inapropiados, movimientos repetitivos, la posición anatómica que requiere el trabajo, el uso de materias químicas, jornadas laborales agotadoras, etc., circunstancias que le van a mermar su capacidad e integridad física. En sí, el uso de herramientas y el manejo de la maquinaria hacen que el trabajador esté siempre expuesto a sufrir contingencias dañosas.

Todos estos riesgos a los que está sujeto el obrero y que deberá afrontar en el ejercicio de su actividad diaria puede traerle como consecuencia la disminución de su capacidad, produciéndole incapacidad total o parcial para trabajar y en un caso extremo incide sobre la vida de la víctima causándole la muerte. Estas circunstancias se han denominado Riesgos del Trabajo, designación que se lo hace a nivel internacional.

En lo que tiene que ver con el concepto mismo de los riesgos, ha sido discutido por muchos tratadistas que se han dedicado al estudio del Derecho Laboral, estando todos dirigidos hacia un objetivo común, que es la seguridad social.

Al respecto se han vertido diversas opiniones, por lo que al ser un asunto de trascendental importancia, es necesario anotar la definición dada por los tratadistas Alcalá-Zamora y Cabanellas, quienes señalan:

“El Riesgo Profesional considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocado como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador ofrece concepciones muy distintas. En el primer caso, el riesgo profesional sirve para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos; en el segundo aspecto, el riesgo profesional determina el género del cual son especies los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El riesgo es el productor del accidente o de la enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresaria.” (Alcalá-Zamora y Cabanellas, ***Tratado de Política Laboral y Social*** 122)

Nuestro Código del Trabajo, ha recogido estos caracteres, el personal que afecta al trabajador y el patrimonial que pesa sobre el empresario. Además, al igual que la mayoría de las leyes laborales de otros países, ha establecido que estos riesgos pueden producirse no únicamente “por consecuencia” del trabajo sino también “con ocasión” de este; disposición por la cual se deben indemnizar tanto los siniestros que se susciten por consecuencia de la actividad que desempeña el obrero, como los que se producen durante las horas de trabajo.

Tomando en cuenta estos aspectos Martín Catharino, define al riesgo del trabajo de la siguiente forma:

“Es todo aquel que causa accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionados con la prestación del trabajo subordinado, y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar.” (Catharino, *Infortunios del Trabajo* 147)

Dentro de las legislaciones, encontramos igualmente múltiples definiciones de riesgos de trabajo. Así, el **artículo 284** de la Ley Federal del Trabajo de México, establece:

“Riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.”

Esta definición ha sido producida con escasas variaciones por varios Códigos del Trabajo de países hispanoamericanos como: Honduras, Nicaragua, Panamá, El Salvador, Costa Rica y nuestro país Ecuador.

Los riesgos del trabajo o los riesgos profesionales se definen con fórmula dual que abarca tanto a los accidentes como las enfermedades con origen o causa laboral.

En otras palabras, el riesgo está comprendido por los sucesos, hechos o acontecimientos dañosos, a los que está expuesto el trabajador o que sufre éste, con ocasión o por consecuencia de su actividad laboral.

De este concepto trataremos de extraer algunas características importantes:

- 1) Para que exista el riesgo, debe darse necesariamente un hecho que puede provenir de la naturaleza o de un acto del ser humano.
- 2) Este hecho o acto debe ser dañoso, es decir que produce daño o lesión en la integridad física o psíquica del trabajador.
- 3) Este riesgo debe producirse como consecuencia de la actividad que desempeña el hombre dentro de una industria o empresa, es decir que debe mediar la relación de trabajo al producirse el infortunio laboral o la enfermedad profesional.

Siguiendo el criterio de los tratadistas y de la doctrina, nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 347**, define en forma muy clara lo que se debe entender por riesgos del trabajo, al manifestar:

“Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.”

Refiriéndonos en concreto a la disposición transcrita, se puede establecer que se trata de una definición correcta tanto en el aspecto doctrinario así como en el aspecto jurídico; puesto que, abarca todos los elementos y características que constituyen el llamado riesgo laboral.

Al establecer que se trata de eventualidades dañosas, hace referencia a una probabilidad, posibilidad de se produzca un hecho o un acto; es decir, que

pueden sobrevenir en un futuro. La naturaleza de estos acontecimientos dañosos depende de la actividad que realice, pueden ser trabajos de producción, mineros, industriales, etc. unos con más índice de peligro que otros.

El término “con ocasión o por consecuencia de su actividad” que establece la definición transcrita, significa que el riesgo para que suceda es necesario la existencia de una relación directa con la labor que desempeña el obrero; en otras palabras, que el daño se produjo al realizar una tarea o encomienda del empleador relacionada con su trabajo; se da una relación de causa a efecto.

De esta forma, para que exista el riesgo es indispensable que éste se produzca por la labor que desempeña el empleado por cuenta ajena, marcándose así la relación de dependencia obrero-patronal, es decir se requiere de un contrato de trabajo expreso o tácito. Esta vinculación laboral puede ser del empleador con un individuo o con un grupo de trabajadores, formas éstas de contratación que se encuentran previstas por la ley.

1.3.- CLASES DE RIESGOS DEL TRABAJO

Al ser definidos los riesgos profesionales con fórmula dual, la legislación laboral establece que constituyen los llamados Riesgos del Trabajo tanto los accidentes como las enfermedades profesionales. Esta clasificación ha sido admitida en forma unánime por los estudiosos del Derecho del Trabajo.

Así, el Código del Trabajo ecuatoriano, en su **artículo 347 inciso 2** establece una clasificación de Riesgos del Trabajo en accidentes laborales y en enfermedades profesionales, al decir:

“...se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”

Los infortunios como las enfermedades profesionales son los riesgos más o menos dañosos que sufre el obrero y que pueden ocasionar incapacidad, invalidez o incluso su muerte; este resultado es el producto del acto o hecho violento, o de ciertos factores que están actuando constantemente.

Cuando se produce un riesgo laboral se hace presente una serie de circunstancias lesivas, dramáticas y profundas no sólo en el aspecto biológico; sino que se da una repercusión en el aspecto socio-económico. La familia del trabajador que sufre un accidente o una enfermedad profesional es la afectada directa, puesto que se pierde a la fuerza humana, al eje productor, a la base económica del sustento.

A continuación se hará una distinción de lo son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

1.3.1 ACCIDENTES DE TRABAJO

Los accidentes constituyen la primera especie de los Riesgos del Trabajo y es con ellos que se inició la legislación.

En el ámbito laboral se han dado muchas definiciones sobre accidentes de trabajo, a pesar de que algunas legislaciones no lo han definido, dejando este deber a la doctrina y a la jurisprudencia, logrando con ello una mayor flexibilidad en la aplicación de la ley.

En su acepción más general y según la Enciclopedia Encarta el término accidente significa: “Toda acción o suceso eventual que altera el orden regular de las cosas de modo involuntario del cual resulta daño para las personas o las cosas.”

Entre las definiciones dadas por los tratadistas tenemos la de Guillermo Cabanellas, quien manifiesta:

“Accidente de trabajo es el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras.” (Cabanellas, ***Compendio de Derecho Laboral*** 597)

Adrien Sachet, señala: “Es un suceso anormal, en general súbito o por lo menos de una duración corta y limitada, que atenta a la integridad o la salud del cuerpo humano.”

A su vez, Cabout considera al siniestro como: “Producto de una causa a la vez súbita y violenta y que se manifiesta en lesiones corporales que se traducen en el fallecimiento de la víctima o en una incapacidad, más o menos grave de trabajo.”

Nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 348**, define al accidente laboral en los siguientes términos:

“Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

De acuerdo con los conceptos vertidos un infortunio es del trabajo cuando sobreviene un acontecimiento anormal, súbito, de duración momentánea o limitada, que se produce durante el tiempo de prestación de los servicios, por el hecho o en ocasión del trabajo, incluyendo los derivados de los casos fortuitos o de fuerza mayor inherentes al trabajo, y los que pueda sufrir el obrero en el trayecto desde el lugar de prestación de sus tareas hasta su domicilio, o viceversa.

Al establecer que se trata de un suceso imprevisto y repentino, hace referencia a que no tiene un proceso de desarrollo, es decir se produce de una manera súbita, no mediata, no prevista, por un acontecimiento rápido de breve duración que se origina en un corto espacio de tiempo y con fuerza.

El accidente si bien es repentino, ello no quiere decir que no se va a producir, la naturaleza del trabajo hace que una tarea sea más peligrosa que otra.

La lesión comprende golpes, fracturas, heridas, contusiones, que pueden provocar mutilaciones o pérdidas de órganos o la pérdida o disminución de la función de una parte de su cuerpo, por la cual ya no va a poder desempeñarse con normalidad.

El infortunio laboral ocasiona también perturbación funcional, es decir un deterioro en el cuerpo o en la salud del trabajador.

En definitiva, el accidente repercute en el contrato laboral que liga al patrono y al trabajador, por cuanto en su ejecución pueden originarse acontecimientos imprevistos de los cuales pueden derivar lesiones más o menos graves para el obrero o empleado, que lo incapacitan para continuar laborando y ganarse el sustento.

1.3.2 ENFERMEDADES PROFESIONALES

Junto con los accidentes, las enfermedades profesionales constituyen los Riesgos del Trabajo. Se dice, teóricamente que el organismo humano se encuentra en estado de salud cuando todas las funciones que le son propias se cumplen en forma enteramente normal. Este estado puede ser alterado por infinitas causas provenientes del medio ambiente o del propio organismo y estas alteraciones, cualquiera que sea la causa que las motiva, reciben el nombre de enfermedades.

Existen muchos conceptos de lo que se debe entender por enfermedades profesionales, y para no abundar, se tomará un par de definiciones que trae la doctrina y el precepto que consta en nuestro Código del Trabajo.

Francisco de Ferrari, por su parte señala: “Por enfermedad profesional debe entenderse el estado patológico que después de un tiempo y en forma casi normal, produce la actividad profesional cumplida en determinadas industrias en las cuales se acostumbra a manipular sustancias tóxicas o a exponer el organismo humano en forma continua a ambientes malsanos o insalubres.”

Las enfermedades profesionales, definidas como: “afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctima los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por la influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria”, son a juicio de Alejandro Unsain, las que se contraen como consecuencia del ejercicio de una profesión. (Unsain, **Legislación del Trabajo** 25)

Según Alfredo Gaete: “La enfermedad profesional es toda alteración más o menos prolongada de las funciones normales del organismo humano, las que reciben el nombre específico de profesionales cuando son causadas de una

manera directa por el ejercicio de la profesión o de un trabajo que realiza el obrero o empleado. Las enfermedades profesionales se caracterizan por ser estados lentos, durables, de acción progresiva, y en general, oculta o insidiosa.” (Gaete y Figueroa, **Accidentes del Trabajo** 152)

Nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 349**, define a las enfermedades profesionales de la siguiente manera:

“Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.”

De esta forma, enfermedad profesional es la alteración del estado normal de salud del obrero motivada por la ocupación o ejercicio del trabajo, pero únicamente producen ciertos efectos jurídicos en el Derecho Laboral aquellas enfermedades contraídas por quien realiza una prestación subordinada de servicios.

Por lo tanto, de acuerdo con los conceptos vertidos se consideran como requisitos de existencia de las enfermedades profesionales:

- a) El ejercicio de una profesión, oficio o trabajo determinado.
- b) Alteración del estado normal de salud.
- c) Gradual incapacidad.
- d) Relación de causalidad entre dicha alteración y la profesión, oficio o trabajo realizado.

En cuanto a las consecuencias que se derivan de las enfermedades profesionales, éstas se traducen según la gravedad de las causas, en una incapacidad para el trabajo y hasta la muerte del obrero.

Si se produce dicha incapacidad, la cual debe tener una evolución gradual y progresiva, el obrero padecerá no solamente para el trabajo habitual sino para toda clase de actividad.

Junto a las consecuencias que afectan el aspecto fisiológico y funcional de la víctima, surgen también repercusiones negativas para la economía del trabajador, del patrono e igualmente para la sociedad que siente la pérdida de un elemento productivo.

DIFERENCIAS ENTRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

Como consecuencias del trabajo se derivan tanto los accidentes como las enfermedades profesionales. Estos son considerados como la pérdida o disminución de la capacidad laboral del obrero, proveniente del ejercicio de la profesión o labor que éste realiza por una relación causal.

Los infortunios y las enfermedades profesionales establecen analogías en el origen de su producción y en su conexión con el trabajo, así como en la identidad de las consecuencias para el trabajador que sufre un riesgo profesional.

El accidente se diferencia fundamentalmente de la enfermedad profesional, en que ésta es efecto de una causa que actúa de un modo constante e insensible y no súbitamente. En cambio, el accidente como se ha manifestado es súbito, violento, imprevisto y externo.

En cuanto a la determinación cronológica de ambos fenómenos, se puede decir que al accidente en general es posible asignarle un origen y una

fecha determinada, o susceptible de ser establecida en forma exacta. En cambio, la enfermedad profesional puede permanecer ignorada hasta su aparición, o puede ser descubierta por exámenes médicos en el curso del contrato de trabajo. Su origen resulta difícil de establecer, porque los síntomas no son notados por las víctimas sino tiempo después de su aparición.

Si para los siniestros no es necesario que el trabajo sea la causa del daño, para la enfermedad profesional el trabajo debe ser la causa exclusiva de la dolencia o padecimiento.

Por último, es necesario además recordar que la naturaleza del infortunio laboral siempre se debe a causas exteriores de orden mecánico, físico o químico, independientemente de la constitución orgánica del accidentado. Mientras que la causa de la enfermedad profesional reside siempre en la acción reiterada sobre el organismo de diversos agentes nocivos. En ciertos casos, según predomine la causa externa o la interna, habrá que considerar la afección como accidente o como enfermedad profesional.

1.4.- LA EXPRESIÓN “HECHO U OCASIÓN DEL TRABAJO”

En materia de accidentes laborales, uno de los puntos que ocasiona divergencias, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, es la relación que debe existir entre el trabajo y el siniestro para que éste sea indemnizable.

Este vínculo está dado en nuestro Código del Trabajo, por las palabras “con ocasión o por consecuencia del trabajo”; la Ley Federal del Trabajo de México emplea la expresión “en ejercicio o con motivo del trabajo”. Uruguay declara que para la indemnización de accidentes se considerarán como tales

únicamente aquellos ocurridos “a causa del trabajo o en ocasión del mismo”. La legislación argentina al igual que el derecho francés utilizan la expresión “por el hecho o con ocasión del trabajo” y por último, el derecho inglés emplea el término “por el hecho o en el curso del trabajo”.

Al respecto, nuestra legislación en el **artículo 347** del Código del Trabajo, dispone:

“Los riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, ***con ocasión o por consecuencia de su actividad.***”

De conformidad con la disposición transcrita existen dos elementos fundamentales para que se produzca la relación entre el infortunio sufrido por el obrero y la responsabilidad del empleador:

- 1) La existencia de un vínculo entre patrono y trabajador; y,
- 2) Que el accidente se produzca mientras se desarrolla el trabajo, esto es, un hecho que ocasione un daño patrimonial en el trabajador como consecuencia de una lesión física. Si el siniestro se reduce a lo material sin consecuencias personales no hay accidente, aunque lo haya para la empresa.

La diferencia entre el hecho y la ocasión tiene gran importancia para determinar que se trata de un accidente de trabajo, no sólo el infortunio que se produce en el instante mismo en que el obrero se encuentra laborando, sino aquel que tiene su causa en el trabajo.

De acuerdo con la doctrina, por las palabras “*por el hecho del trabajo o con ocasión del trabajo*” se debe entender a los accidentes producidos en el tiempo y en el lugar del trabajo.

El siniestro sobrevenido por el *hecho del trabajo* es aquel que tiene su causa directa, inmediata y eficiente en el trabajo. A su vez, el accidente ocurrido *con ocasión del trabajo* es, al contrario, aquel que no tiene en el trabajo sino una causa indirecta o remota; es decir, puede provenir de múltiples causas, como por ejemplo: la presencia en el lugar de trabajo, el contacto con las máquinas, la aproximación a otros obreros que pueden ser imprudentes o peligrosos, etc.

En otras palabras, el infortunio surgido por el *hecho del trabajo*, sería aquel que tuviera su causa eficiente y directa en el trabajo; mientras que el ocurrido *con ocasión del trabajo*, es aquel que sin resultar consecuencia inmediata del trabajo estuviera ligado a él por una relación indirecta de causa a efecto.

Universalmente no sólo se reputan accidentes laborales los acontecidos con ocasión del mismo, sino también los que constituyen su consecuencia.

Concretamente y en relación con el presente estudio, el tratadista Carnelutti, señala:

“El trabajo no genera por sí sólo el accidente. Éste no se verifica sin la concurrencia de uno o más elementos extraños, perturbadores de la marcha normal del trabajo. En el elemento extraño o en la serie de elementos extraños está la verdadera causa eficiente del accidente, esto es, de la lesión o perturbación. Así por ejemplo, cuando una máquina mutila a un trabajador, hay siempre interposición de un hecho extraño y anormal, que desvía el curso regular del trabajo.” (Ob. cit. por Cabanellas, ***Derecho de los Riesgos del Trabajo*** 99)

Apoyando esta opinión, el tratadista Cocito, manifiesta: “La causa directa del accidente es la acción de la influencia externa que determina la muerte o la lesión. El trabajo es solamente el medio, el terreno, el campo en que la influencia externa o violenta de potencial se convierte en actual.”

Es cierto que el trabajo no crea la eventualidad del siniestro, pero éste no puede producirse sino con ocasión o por el hecho del trabajo, como resultado de un acto casual proveniente de una prestación subordinada de servicios.

En definitiva, en el concepto “con ocasión del trabajo”, se encuentran comprendidos todos aquellos infortunios que puedan alcanzar al obrero como consecuencia de las necesidades del trabajo.

Tanto la expresión accidente de trabajo, como la circunstancia de que éste se produzca por el hecho o con ocasión del trabajo determinan la circunstancia externa valoradora del suceso que provoca la lesión; porque sólo cuando exista la acción de laborar, la prestación de un servicio asalariado, puede producirse un siniestro, el cual de conformidad con la ley es indemnizable.

1.4.1 ACCIDENTES “IN ITINERE”

Casi en la totalidad de labores, el trabajo lo inician todos los trabajadores dentro de un horario preestablecido; aquí se computará el tiempo en el cual el obrero está a disposición del empleador.

Al respecto, nuestra legislación en el **artículo 61** del Código del Trabajo, dispone:

“Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.”

Es decir, el trabajador inicia sus labores en el lugar señalado para realizar sus tareas y a la hora pactada en el contrato; por lo tanto, el tiempo y el lugar son el momento y la ubicación del trabajo, por ende dentro de los cuales sucede el infortunio.

En teoría no constituye accidente de trabajo, el ocurrido al obrero antes de iniciar sus labores o después que las termine, porque el siniestro no ocurre en el lugar ni en el tiempo de trabajo. Consecuentemente, la ley no protegerá un riesgo que tenemos todas las personas de sufrir contingencias, porque la misma cubre los riesgos específicos del trabajo.

Sin embargo, el hecho real y práctico es que el trabajador antes de que inicie sus labores requiere de un tiempo para llegar al lugar de trabajo desde su domicilio y terminada la jornada necesita también de un tiempo para retornar a su hogar, estos tiempos forman parte de la jornada laboral.

De esta manera tenemos el llamado accidente *in itinere* (en el camino, durante el trayecto o el recorrido), es decir, el infortunio que padece el empleado cuando se dirige a su lugar de trabajo o al regreso de éste, y para ir a emprender o reanudar sus tareas o al término de las mismas. Ese recorrido debe hacerlo en razón de su trabajo y no ser interrumpido en interés particular o por cualquier razón extraña a su actividad laboral.

El Código del Trabajo ecuatoriano, en su **artículo 368**, hace mención de lo que se debe entender por accidentes *in itinere*, al manifestar:

“Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, **desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa**, esto último según

reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratara de un trabajador afiliado al IESS.”

Como vemos, el Código del Trabajo contempla al accidente ocasionado entre las horas que el obrero utiliza para llegar al trabajo y regresar a su domicilio, así como los hechos ocurridos en el lugar de trabajo.

Al respecto existen dos posiciones muy distintas en cuanto a la responsabilidad derivada de los siniestros producidos en la ida del trabajador hacia el lugar de su ocupación o al retorno de él. La tesis compartida hasta no hace muchos años por la legislación y la jurisprudencia laboral, consistía en que el accidente *in itinere* sólo era indemnizable cuando el empleador hubiera tomado a su cargo el transporte del personal; o bien cuando, para recorrer el trayecto entre su domicilio y el lugar de sus tareas, el obrero estuviera obligado a afrontar peligros que por su naturaleza deberían considerarse inherentes a la empresa.

Basándose en el nexo más o menos inmediato entre los traslados del trabajador y el eventual accidente en el trayecto para ir al trabajo o el que recorre para regresar a su casa, se sostiene la aplicación del resarcimiento patronal.

Así, nuestra Ley de Seguridad Social en su **artículo 156**, consagra al accidente *in itinere*, al señalar:

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

A su vez, el **artículo 174** del Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece:

“...también se considera Accidente de Trabajo, el que sufiere el asegurado, **al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.**”

El **artículo 2** del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, dispone:

“El trayecto a que se refiere el Estatuto en los casos de **accidente "in itinere"** se aplicará siempre y cuando el recorrido se sujete a un relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo o viceversa, mediante la apreciación libre de pruebas presentadas e investigadas por la Institución.

El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.”

Constituye de acuerdo con las disposiciones transcritas, accidente *in itinere*, el que pueda sufrir el obrero en el trayecto desde el lugar de prestación de sus tareas hasta su domicilio, o viceversa.

Por ocurrir fuera del control directo del empleador, el accidente *in itinere* debe revestir ciertos requisitos indispensables para admitir su existencia y que genere responsabilidad patronal:

- a) El trayecto debe ser el normal, habitual, el corriente, es decir que haya concordancia cronológica.
- b) Que el medio de transporte sea el usual y el más generalizado entre los obreros.
- c) Que el recorrido no haya sido interrumpido, ni modificado por motivos de interés personal, o sea que exista relación topográfica.

- d) El medio de traslado debe ser conocido por el patrono, o al menos no estar prohibido.
- e) El recorrido debe ajustarse a la inmediación con la hora de entrada o salida del trabajador.
- f) Debe necesariamente existir una relación de causalidad entre el trabajo y el accidente.

En cuanto al término trayecto que aluden los artículos en mención, éste debe considerarse iniciado con el primer movimiento realizado por el trabajador con el fin de ejecutar su decisión de dirigirse de su domicilio al del lugar de trabajo o viceversa. Además el accidente *in itinere* debe ocurrir en el camino habitual (usual, más cómodo, directo), el cual no necesariamente es o debe ser el más corto existente entre el domicilio del afectado y el del lugar de prestación de sus servicios. (Rufino, **Accidentes de Trabajo** 70)

Por otra parte, no constituye una desviación innecesaria del trayecto hacia el lugar del trabajo, el hecho de que el obrero haya utilizado dos medios de transporte en lugar de utilizar la ruta directa; siempre y cuando la vía elegida no sea irrazonable ni inapropiada, ni se efectúen interrupciones por razones particulares.

En otras palabras, por el mero hecho de que el trabajador hubiera alterado circunstancialmente el trayecto, no puede sostenerse que se haya salido de la ruta, mientras exista el ánimo de dirigirse del trabajo al domicilio o en sentido inverso.

La desviación del trayecto por razones personales en los casos de accidentes *in itinere*, sólo resulta eximente de responsabilidad patronal aquellos supuestos en que tal desviación fuera la causa determinante del siniestro.

Como hemos analizado, no basta la producción de un infortunio durante el trabajo para que se califique de laboral; es decir, lo que determina la

profesionalidad del accidente no es el hecho de que suceda durante el tiempo y en horas de trabajo, sino que exista una relación más o menos directa entre el trabajo y el riesgo.

A continuación se hará mención a ciertos supuestos particulares con respecto a los accidentes *in itinere*:

1) *Ocurrido en el comedor de la empresa.*- El siniestro acaecido al obrero mientras se dirigía al comedor de la empresa desde su trabajo, es considerado indemnizable.

2) *Ocurrido en un pasillo de salida de la empresa.*- El infortunio que sufre un trabajador en el pasillo de salida de la empresa cuando se dirigía a almorzar dentro del horario previsto para ello y con autorización patronal, debe considerarse accidente *in itinere*.

3) *Ocurrido a la salida de un establecimiento asistencial.*- El infortunio sufrido por el obrero al salir del establecimiento al que había concurrido para someterse a asistencia médica a raíz de una lesión sufrida en el trabajo, es indemnizable como accidente laboral.

4) *Ocurrido luego de abandonar anticipadamente el lugar de trabajo.*- El abandono del trabajo sin autorización antes del horario normal de salida implica violación de una obligación contractual que excluye la protección de la norma legal por los daños causados “por el hecho o en ocasión del trabajo”.

Por lo tanto, no corresponde el resarcimiento por accidente *in itinere*, cuando el trabajador abandonó sus tareas antes de la conclusión de su horario sin autorización y no demostró que al sufrir el evento se dirigía del trabajo a su domicilio.

5) *Ocurrido entre el lugar de trabajo y el domicilio del accidentado, por causas de índole familiar o estrictamente personal.*- El infortunio acaecido al obrero en el trayecto entre su domicilio y lugar de trabajo no corresponde que sea indemnizado por su empleador si obedeció a causas de índole familiar o de orden estrictamente personal.

1.5.- RELACIÓN ENTRE ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

Se considera que la protección de los trabajadores por los accidentes laborales que sufran en la prestación de sus servicios resulta consecuencia de un vínculo contractual que une a patronos y obreros; de tal manera, para que el siniestro cree un derecho a indemnización entre dos personas, se requiere que las mismas se encuentren unidas por un contrato de trabajo. Sin embargo, de no existir una relación jurídica previa entre empleador y trabajador no hay posibilidad de acción; es por eso que, a más de la prestación de un servicio se requiere de un vínculo jurídico entre las partes. Por ello, la obligación patronal o del dueño de la empresa de reparar en la medida legal, los infortunios de los cuales sus obreros puedan ser víctimas constituye la sanción del deber de proteger la seguridad de sus trabajadores.

Este vínculo obrero-patronal puede no reunir los elementos esenciales de un contrato de trabajo, en virtud del cual, producido accidente surge inmediatamente la responsabilidad del empleador; y a su vez, causa la correspondiente indemnización en beneficio del accidentado. Es decir, basta con que exista un trabajo realizado por cuenta ajena aun cuando el vínculo jurídico no integre un contrato de trabajo.

En cuanto a los sujetos, tenemos por un lado al trabajador, beneficiario de una indemnización en caso de sufrir un siniestro laboral; y por otro, al patrono, responsable del accidente y consecuentemente obligado a indemnizar a

la víctima por los daños sufridos. Por este motivo, resulta imprescindible que el trabajo se realice bajo un vínculo de dependencia para producir esa relación de responsabilidad; y el hecho de que el trabajo se efectúe por cuenta ajena es suficiente para determinarla.

Entre los criterios dados por los tratadistas, Adrien Sachet, por su parte manifiesta:

“Para permitir a un trabajador invocar el riesgo profesional se necesita también que, en virtud de ese acuerdo, el obrero haya estado ocupado efectivamente en el establecimiento industrial, que haya puesto su actividad al servicio del dueño o director de la empresa, que se haya encontrado sujeto a sus órdenes en la ejecución del trabajo y colocado bajo su entera dependencia desde el punto de vista técnico.”
(Sachet, ***Tratado sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales*** 202)

Por lo tanto, para que se dé la responsabilidad derivada del riesgo profesional se requiere de tres elementos esenciales:

- 1) Un trabajo realizado por cuenta ajena.
- 2) Que dicho trabajo sea subordinado.
- 3) Que el obrero haya estado sometido a la potestad del patrono o empresario en la ejecución de la actividad laboral.

De ahí que la responsabilidad del empleador no nace del contrato de trabajo, sino de la ejecución de un trabajo por cuenta ajena y con carácter subordinado, en razón de un vínculo jurídico voluntariamente contraído, sea el mismo válido o no.

En definitiva, la duración de este vínculo no influye en el accidente, basta que el trabajador haya entrado en el estado de dependencia, para que producido el siniestro responda del mismo el patrono.

CAPITULO II

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

2.1.- NOCIONES GENERALES

Los accidentes abarcan una compleja institución dentro del ámbito laboral. Todo lo referente a los infortunios que sufre el trabajador al desarrollar una actividad laboral se lo conoce con el nombre de accidentes de trabajo.

Entendemos por accidente, en general, un acontecimiento externo, imprevisto u ocasional que produce un daño, ya sea en las personas, afectando su vida o su integridad corporal o funcional; ya sea también en las cosas, destruyéndolas o perjudicando su estructura y buen funcionamiento.

En la legislación está contemplado únicamente el accidente laboral que sufre un obrero cuando trabaja en dependencia o subordinación. El siniestro que afecta a un trabajador libre, no dependiente de ningún empleador, no está regulado por la legislación de los accidentes.

Es por ello que la prestación de servicios es la obligación primordial que pesa sobre el obrero por el contrato que celebra con el patrono; y en el curso de esta prestación de índole física o manual, pueden originarse acontecimientos

que deriven en lesiones para quien lo ejecuta. Por lo tanto, el infortunio laboral es una incidencia del contrato de trabajo o por decirlo mejor, una incidencia en su ejecución.

2.2.- CONCEPTO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Establecer un concepto sobre los accidentes de trabajo parece que en toda época ha constituido una tarea nada fácil para el doctrinario y el legislador, porque abarcan hechos patológicos de muy diversos órdenes.

Si con mayor frecuencia el siniestro se identifica con factores traumáticos, se observa también lesiones debidas a otras causas como fenómenos físicos, químicos y aún morales; estos últimos afectan la psiquis del individuo accidentado.

Existen muchas definiciones de lo que se debe entender por accidentes, y para fines de análisis, se tomará un par de conceptos que trae la doctrina y los preceptos que constan en nuestra legislación.

En el lenguaje usual, el accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora; se considera accidente material cuando daña bienes muebles o inmuebles; y, es personal cuando mata o hiere a seres humanos.

Etimológicamente accidente proviene de la voz latina **accidents**, **accidentis**, que unas veces es un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad (mancharse es un accidente para el que limpia,

al que talvez no le provoque sino la molestia de lavarse o de asear su ropa). En otras ocasiones significa una eventualidad, que perturba o perjudica sin dañar personalmente, como por ejemplo: el accidente que paraliza (sin consecuencias) a un vehículo y determina un leve retraso. En Derecho Laboral sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador. (Alcalá-Zamora y Cabanellas, **Tratado de Política Laboral y Social** 123)

El diccionario de la Lengua Española, define al accidente de trabajo como: “un acontecimiento imprevisto y desgraciado del que resulta un daño o perjuicio”.

El infortunio laboral como su nombre lo dice, es un suceso eventual producido con ocasión o como consecuencia del trabajo, y con efectos de orden patrimonial por producirse una lesión. No se considera trabajo el simple ejercicio de una actividad, sino una prestación subordinada.

Concretamente y en relación con nuestro estudio, el tratadista Juan Pozzo, señala que el siniestro laboral tiene un campo de acción más limitado, al manifestar:

“Sólo se considera accidente de trabajo el que, ocurriendo a un obrero durante el curso de su trabajo, le causa un daño en el cuerpo, capaz de producirle una disminución o la anulación de su capacidad física. Si bien, pues, en cualquier ocasión puede ocurrir un accidente que tenga repercusión sobre una persona o sobre una cosa, es sólo la industria la que origina los llamados accidentes de trabajo, en la persona del obrero.” (Pozzo, **Derecho del Trabajo** 205)

A su vez el tratadista, Alejandro Unsain, dispone: “Accidente de trabajo es todo hecho que producido como consecuencia del trabajo, origina un daño al trabajador.”

Dentro de las legislaciones, encontramos igualmente múltiples definiciones de accidentes laborales. Así, el **artículo 285** de la Ley Federal del Trabajo de México, establece:

“Accidente de Trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”

Es decir, en esta definición están incluidas las contingencias que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

Al respecto, el Código del Trabajo de Colombia, en su **artículo 315**, dispone:

“Accidente de Trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.”

Nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 348**, define al infortunio laboral, en los siguientes términos:

“Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

El **artículo 174** del Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece:

“Para efectos de este Seguro, Accidente del Trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera Accidente de Trabajo, el que sufre el asegurado, al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.”

A su vez, el **artículo 1** Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, señala:

“Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, establecidas en el Estatuto, se considera accidente de trabajo:

- a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo.
- b) El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.
- c) 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 tuvieren relación con el trabajo.
- d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.
- e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.”

Como vemos, los conceptos dados por el Código del Trabajo y por el Seguro Social ecuatoriano, se equiparan en sus elementos para considerar a un hecho como siniestro laboral; puesto que, establecen que es un suceso anormal resultante de una fuerza imprevista y repentina, que sufre un obrero en el

desarrollo de la actividad que desempeña por cuenta ajena y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras. Además, de acuerdo con los conceptos vertidos se reconoce por primera vez en nuestra legislación el accidente “in itinere”.

2.3.- FACTORES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En el proceso que va desde el hecho mismo hasta la lesión del trabajador, las pérdidas o daños en las instalaciones y maquinarias, etc. intervienen varios factores, de ellos se realizará un análisis de los más comunes y que dentro de la industria se manifiestan de una manera principal. Estos factores son:

a) *Ambiente laboral.*- Se refiere a las condiciones del local del trabajo como: ventilación, iluminación, temperatura, ruido, etc.; y también, a los sistemas de trabajo como: maquinaria inapropiada o defectuosa, falta de herramientas necesarias, etc. Todas estas circunstancias influyen sobre el ánimo del trabajador y consecuentemente no le van a permitir desarrollar con tranquilidad, esmero y empeño su actividad laboral.

b) *Aspectos personales.*- Con frecuencia se da como producto de herencia aspectos como: imprecisión de movimientos, nerviosismo, timidez, etc., que no le permite un manipuleo normal de los elementos de trabajo, haciendo de esta manera más probable la ocurrencia de hechos lamentables y a veces fatales. A la vez, las burlas entre compañeros, la no utilización de elementos de protección; son aspectos negativos que hacen necesario la educación del trabajador en materia de riesgos laborales para proteger su vida e integridad.

c) *Actos inseguros y/o condiciones inseguras.*- Este factor constituye el más común para que se produzcan los infortunios laborales dentro de la

industria. Un acto inseguro puede ser tomar las herramientas de una manera inadecuada; y una condición insegura, es por ejemplo: la falta de protección adecuada en la maquinaria que utilizaba el obrero al momento de ocurrir el siniestro, o no usar los dispositivos de seguridad, etc.

Lo más frecuente es que el trabajador no quiera acatar las órdenes impartidas, debido a un exceso de confianza por el largo tiempo que desarrolla la misma actividad y no ha sufrido accidentes, o por estimar que la adopción de ciertas medidas de prevención resultan innecesarias para él.

d) *Accidente*.- El accidente constituye el momento en el cual se produce la lesión en el trabajador u obrero, o el daño o deterioro de la maquinaria, o de una parte de la producción, o de las tres en conjunto.

e) *Lesión*.- Se entiende por lesión el daño físico o psíquico que va a producir el infortunio en la víctima, es decir es la huella que deja el siniestro.

Como se ha analizado, los actos y las condiciones inseguras son el factor decisivo para que se produzcan estas contingencias, por lo cual y con el fin de ejemplificar su importancia, tomamos el siguiente ejemplo:

“Se ponen a los factores como un conjunto de fichas de dominó colocadas en fila, si se empuja la primera ficha, todas las demás caerían, pero si quitamos la tercera ficha que serían los actos y condiciones inseguras se caerían los dos primeros, pero ya no ocurriría el accidente con su correspondiente lesión.” (Reyes, **Administración de Personal** 175)

Por lo tanto, es necesario que se realicen programas de seguridad, que se cumplan estándares, que se lleven a cabo [auditorias](#) permanentes para evaluar el sistema de seguridad en la empresa, haciéndose asesorar por un

experto en prevención de riesgos o asesor en seguridad industrial, a fin de intentar eliminar estos actos y condiciones inseguras.

Además se deberá hacer conciencia en patronos y obreros, sobre la necesidad de prevenir antes que reparar, buscando la participación efectiva de todos para disminuir la frecuencia de estos sucesos adversos, que tienen no sólo secuelas individuales sino potencialmente sociales.

2.4.- CARACTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

De acuerdo con nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 348**, define al accidente laboral, de la siguiente manera:

“Accidente de trabajo es todo **suceso imprevisto** y **repentino** que ocasiona al trabajador una **lesión corporal o perturbación funcional**, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

De este concepto se desprende, que la lesión se debe producir a causa o con ocasión del trabajo; además, y como factor determinante para diferenciar al infortunio de la enfermedad profesional, éste debe ser producto de una causa exterior anormal y en general, repentina y violenta.

Esta definición es bastante clara, y podríamos decir que abarca en sí varias características que sin lugar a duda nos ubican en lo que se debe entender por accidente de trabajo, estas características son:

2.4.1 EXTERIORIDAD DE LA CAUSA DEL ACCIDENTE

La causa exterior indica la intervención de un agente productor del siniestro, extraña a la constitución orgánica de la víctima; puede consistir: en una máquina, en una herramienta, o en una fuerza manejada por el hombre, como la electricidad; o bien en una fuerza mayor, como por ejemplo: el fuego que incendia un establecimiento produciendo la muerte o lesiones; en fin, puede ser hasta el producto de la acción de un tercero, en ciertos casos.

Cabe resaltar que no es necesario que la fuerza exterior actúe directamente sobre el cuerpo humano, como sucede en el caso de un golpe sobre la víctima. También debe considerarse como infortunio laboral, el efecto indirecto sobre la salud, como ocurre en el caso de una explosión, en el cual pueda que el obrero no sufra lesiones físicas, pero en cambio sufre una fuerte impresión que le hace perder la razón.

Por lo tanto, prescindiendo del horario del trabajo y del lugar donde se ejecuta éste, siempre que se produzca por causa del trabajo un siniestro, existe un derecho de la víctima a ser indemnizada por los daños sufridos.

Es decir, basta que pueda establecerse una relación de causalidad entre el suceso constitutivo del accidente y la lesión o alteración, para considerar que existe un infortunio laboral indemnizable.

2.4.2 INSTANTANEIDAD Y VIOLENCIA DE LA CAUSA EXTERIOR

El accidente de trabajo conforme lo admiten distintas definiciones ya clásicas, tendría entre otras causas, una exterior que se manifiesta de un modo súbito y violento. Es con este criterio que se distingue al siniestro de la continuidad y progresividad que caracteriza a la enfermedad profesional.

Para que se produzca un infortunio laboral, además de la causa exterior, se necesita dos elementos concordantes que son: la instantaneidad y la violencia.

El primer elemento, la instantaneidad, representa un acontecimiento rápido, de breve duración, que se produce en un corto espacio de tiempo e imprevisto; es por ejemplo: un golpe, un choque, una caída, un contacto eléctrico, etc.

La instantaneidad como característica del accidente debe actuar con relación al hecho generador del mismo. Sus efectos y su forma de actuar en el organismo de la víctima no son necesariamente instantáneos o súbitos, a pesar de que en la mayoría de los casos se producen de esa manera, como sucede en las lesiones o traumatismos inmediatos y visibles. Es por ello que, no se puede desconocer la condición de accidentes laborales a los casos en que el hecho o el agente externo actúa en forma progresiva y mediata; como ocurre cuando el golpe sufrido no reviste en principio ninguna consecuencia importante ni demuestra la existencia de lesiones visibles, y es después de un tiempo cuando debido a la evolución lenta y gradual, afloran las consecuencias del siniestro de tal forma que es fácil demostrar una evidente relación de causa-efecto entre los mismos.

El segundo elemento, la violencia, implica un acontecimiento susceptible de producir una lesión corporal o perturbación funcional. Así, un simple paso en falso, un esfuerzo, aunque no sea inmoderado, significan violencia suficiente para que subsista un infortunio.

2.4.3 DAÑO CORPORAL

En cuanto a la última característica, hace referencia al daño en el cuerpo de la víctima, se lo debe entender en forma amplia, considerándolo no sólo con

relación a las lesiones externas o internas, aparentes o no aparentes, producidas en el organismo; sino también a la capacidad funcional del mismo.

De acuerdo con el tratadista Mario Deveali, la palabra “lesión” debe ser interpretada con referencia a toda disminución o anulación orgánica o funcional de la víctima que incida sobre su capacidad de trabajo. (Deveali, ***Tratado de Derecho del Trabajo*** 348)

La pérdida de un miembro del cuerpo o de un órgano produce una incapacidad laboral que puede ser parcial o total. Lo mismo ocurre en ciertos casos con una herida en el rostro que no le priva del uso de ningún miembro, pero deja una desfiguración que en el ejercicio de tareas relacionadas con el público, incide en la pérdida de la capacidad con respecto a la profesión.

Por lo tanto, un siniestro para que sea del trabajo, no basta solamente considerar la presencia de la manifestación repentina y brutal de una fuerza exterior; sino que, además es necesario que dicha fuerza haya tenido una acción que afecte al organismo fisiológico y psíquico de la persona.

2.5.- ELEMENTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Los accidentes de trabajo para que puedan ser considerados como tal y por consiguiente ser susceptibles de protección laboral, deberán ser entendidos en sí mismos; es decir en sus elementos constitutivos, que de acuerdo a las definiciones precedentes serían los siguientes:

- ◆ Debe existir un vínculo de dependencia entre patrono y trabajador; y, que el trabajo que se presta se realice por cuenta ajena.

- ♦ Que exista entre el accidente y el trabajo que desempeña, una relación de causalidad o de contemporaneidad; es decir, que el siniestro se produzca por consecuencia o con ocasión del trabajo.
- ♦ Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ocasione en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional.

1) VINCULO DE DEPENDENCIA.-

Cuando hablamos de infortunios laborales se hace procedente y necesario la existencia de un contrato de trabajo o la demostración de una relación laboral.

Por el contrato de prestación de servicios, aunque fuere ocasional surge un vínculo de dependencia, es decir, en el ámbito laboral hace referencia a la subordinación del obrero frente al patrono. Esta dependencia del trabajador puede ser técnico-industrial, económica o jurídica.

El empleado al momento de celebrar un contrato se obliga a las órdenes e instrucciones que imparte el empleador para lograr una avanzada organización de la industria.

El patrono, a su vez, ejerce personalmente facultades de ordenar y dirigir, que no pueden exceder de los límites que nacen de la naturaleza de los servicios contratados y del campo de la relación laboral.

Al referirnos a los accidentes de trabajo, el derecho de los obreros a la indemnización por los daños que sufrieren, surgen del vínculo contractual que

liga al patrono y trabajador; demostrándose de esta manera la dependencia que existe entre las partes contratantes.

Es importante recordar que se considera infortunio laboral, aquel daño que sufre un obrero en el desarrollo de la actividad que desempeña por cuenta ajena; en este caso el empleador es quién debe indemnizar a sus trabajadores conforme lo dispone la ley.

Con respecto al vínculo de dependencia, el tratadista Guillermo Cabanellas, manifiesta:

“El concepto de subordinación prevalece cuando se estima la situación especial del trabajador colocado en estado de dependencia con relación a su patrono. De esta manera se considera que no hay necesidad de investigar la causa del accidente; basta comprobar sus circunstancias, verificar si el hecho ocurrió cuando la víctima se encontraba bajo la subordinación del patrono.” (Cabanellas, ***Derecho de los Riesgos del Trabajo*** 105)

En cuanto a la responsabilidad patronal, éste se funda en el estado de subordinación en que se encuentra el obrero al producirse el siniestro, circunstancia que nace cuando éste es contratado y comienza su labor; a partir de ese momento entra en el dominio del riesgo específico de la explotación que el empleador debe garantizar. La duración del vínculo laboral no influye en el accidente, es decir, basta con que el obrero acredite tal situación de dependencia para que producido el infortunio responda el patrono.

En definitiva, los derechos del trabajador a la indemnización por los daños que le ocasionare un accidente, surgen solamente cuando el obrero dependiente padece la contingencia dañosa en el desarrollo de la actividad contratada.

Consecuentemente, en las relaciones que liga al obrero y patrono, este último responde por los siniestros que ocurren en los trabajos que se realicen por su cuenta, pero no así de los que se efectúan por cuenta del obrero u otra persona. Esto implica que el vínculo obrero-patronal, en el campo laboral es siempre de sujeción y de dependencia; y, por lo tanto crea derechos y obligaciones para las partes.

2) RELACION DE CAUSALIDAD O CONTEMPORANIEDAD ENTRE EL ACCIDENTE Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA.-

En materia de accidentes de trabajo uno de los aspectos de mayor discrepancia tanto doctrinal como jurisprudencial, es la relación que debe existir entre el trabajo que desempeña el obrero y el siniestro, para que éste pueda ser considerado y protegido por la legislación laboral.

Para que se produzca un accidente indemnizable no se requiere que el infortunio suceda durante el lapso de la prestación de servicios o en la ejecución de una actividad determinada, es suficiente una relación directa entre el riesgo y el trabajo. En otras palabras, debe existir un nexo entre la realización de la tarea y el riesgo a que se hallaba expuesto el obrero.

La relación de causalidad emana de un hecho que tiene como consecuencias jurídicas, los daños físicos y patrimoniales, que el trabajador padece como resultado de tal eventualidad. La causa se halla en el trabajo y la relación de causalidad es el efecto o la consecuencia de aquella prestación.

De esta manera, resulta suficiente con que el accidentado acredite que la lesión sufrida o la incapacidad que padece se ha iniciado con motivo del trabajo para llegar a la conclusión de que, siendo el trabajo el que ha actuado como factor acelerante o agravante del mal, se encuentre amparado legalmente para su asistencia e indemnización.

Al respecto se han vertido diversas opiniones, por lo que al ser un asunto de trascendental importancia en el campo del derecho laboral es necesario anotar los siguientes criterios:

De Ferrari, hace referencia a una relación de contemporaneidad entre el accidente y el trabajo, al manifestar:

“No es siempre una máquina o un instrumento de trabajo, la causa del accidente; el trabajo, por el contrario, muchas veces, actúa en forma indirecta como factor causante del siniestro. Es el caso de aquellos infortunios que, sin producirlos una máquina o un útil, ocurren, en cambio durante las horas de trabajo, mientras se cumplen órdenes del empleador. Estos accidentes son indemnizables porque ocurren en ocasión del trabajo. Se trata, como se ve, de hechos aparentemente vinculados al trabajo o extraños a él, pero que deben dar lugar al pago de una indemnización porque han tenido lugar contemporáneamente con el trabajo.” (De Ferrari, ***Derecho del Trabajo*** 386)

A su vez, para el tratadista Adrien Sachet, el trabajo es la causa directa del siniestro, al señalar:

“El trabajo es el hecho del accidente, es decir, su causa inmediata y tangible; cuando la víctima ha sido herida por el útil o la fuerza que él estaba accionando. Es en cambio la ocasión o la causa ocasional en todos los otros casos, pues es la ejecución del trabajo la que ha llamado a la víctima al lugar donde ella ha sido golpeada.” (Sachet, ***Tratado sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales*** 195)

Por lo tanto, de acuerdo con los conceptos vertidos, se consideran indemnizables aquellos infortunios en los que se da un nexo de causalidad entre las obligaciones que debe cumplir un trabajador y el daño sufrido. En otras palabras, el que el accidente se produzca por el hecho o con ocasión del trabajo

determina la circunstancia externa valoradora del suceso que provoca la lesión; porque sólo cuando exista la acción de trabajar, la prestación de un servicio asalariado, puede producirse un siniestro el cual de conformidad con la ley es indemnizable.

3) LESION CORPORAL O PERTURBACION FUNCIONAL.-

La lesión corporal o perturbación que sufre nuestro organismo por un hecho dañoso, no necesariamente hace relación al aspecto físico (herida, contusión, fractura, etc.); se considera también como lesión la perturbación de nuestro organismo psíquico (locura, neurosis, etc.) originada por el accidente.

Para que un infortunio laboral se considere como tal, se requiere que éste produzca en el trabajador un daño indemnizable que estará amparado por la responsabilidad del patrono.

Para caracterizar a un siniestro tenemos que considerar que no basta la manifestación súbita y brutal de una fuerza exterior; es necesario además, que dicha fuerza haya ejercido una acción perjudicial sobre el cuerpo humano. La acción dañosa debe ser interpretada en su más amplio sentido, comprendido como: “toda lesión del organismo aparente o no, interna o externa, profunda o superficial.”

De esta forma, se entiende por lesión, toda destrucción o alteración a la anatomía de un órgano.

En cambio, daño, es toda disminución o destrucción del patrimonio; es decir, de parte o del conjunto de los bienes que lo componen. Esa disminución

de los bienes patrimoniales en caso de producirse un accidente tiene un efecto distinto; puesto que, deriva de una lesión a la integridad física del trabajador, que repercute en el patrimonio al acortar los ingresos que éste debe percibir.

Concretamente, en relación con nuestro estudio, el daño constituye efecto de la existencia de un riesgo de la industria o del medio en el cual se desenvuelve, o procede de un peligro particular.

En conclusión, Agustín Vaca Ruiz, en su libro "Accidentes de Trabajo", trae varios conceptos de tratadistas, entre ellos el de Ciampolini, quien formula las siguientes consideraciones en torno a las características del accidente de trabajo:

- 1) "En el concepto jurídico de accidente, la lesión personal (cuando no se trate de muerte) tiene que entenderse en el sentido de que no quede afectado el cuerpo solamente, sino todo el organismo fisiológico y psíquico.
- 2) Por violencia lesionante no se comprende solamente la acción de una fuerza exterior, en el sentido de un traumatismo; sino la violencia de orden interno, químico, psíquico, infeccioso.
- 3) No se necesita que el efecto de la causa lesionante se revele inmediatamente; basta con que la consecuencia resulte ineluctable.
- 4) La relación repentina y rápida entre la causa lesionante y el organismo humano tiene que ser imprevista y ocasional.
- 5) Para reconocer un accidente, las leyes requieren la ocasión del trabajo. En otros términos el accidente no tiene que constituir una eventualidad de tiempo y lugar ajena al trabajo; pero si ha de encontrarse íntimamente ligado a las exigencias del oficio (riesgo específico). Aunque estas sean indirectas (riesgos genéricos)." (Vaca, **Accidentes de Trabajo** 21)

2.6.- CAUSAS Y SUBCAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.-

Los accidentes laborales suceden por una causa, una motivación, lo común es que los medios de trabajo sean los causantes del infortunio: maquinaria, herramientas, etc., pero hay muchas otras causas que dan origen a la producción de un siniestro.

Se considera por causa, todo lo que ocasiona o produce un resultado, es factible señalar que esta especie de riesgos puede ser el resultado de varias causas.

Al efecto se han establecido muchas clasificaciones de las causas de estas contingencias, una de las cuales señala que los accidentes se deben a causas directas e indirectas.

a) CAUSAS DIRECTAS: Comprenderían todos aquellos actos y condiciones sin seguridad que directamente inciden en la producción de un siniestro. El término causa directa, se utiliza para referirse al infortunio en sí y significa acciones arriesgadas cometidas por el obrero o por otra persona; o condiciones peligrosas manifestadas en el curso del trabajo.

Estas causas directas o inmediatas se dividen, como acabamos de analizar, en actos o condiciones inseguras. A continuación veremos algunos ejemplos de los más comunes:

ACTOS INSEGUROS

- ◆ Realizar trabajos para los que no se está debidamente autorizado.
- ◆ Trabajar en condiciones inseguras o a velocidades excesivas.
- ◆ No dar aviso de las condiciones de peligro que se observen, o no señalizadas.
- ◆ No utilizar, o anular los dispositivos de seguridad con que van equipadas las máquinas o instalaciones.
- ◆ Utilizar herramientas o equipos defectuosos o en mal estado.
- ◆ No usar las prendas de protección individual establecidas o usar prendas inadecuadas.
- ◆ Realizar reparaciones de máquinas para las que no se está autorizado.

CONDICIONES INSEGUROS

- ◆ Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones.
- ◆ Protecciones y resguardos inadecuados.
- ◆ Falta de sistemas de aviso, de alarma, o de llamada de atención.
- ◆ Escasez de espacio para trabajar y almacenar materiales.
- ◆ Almacenamiento incorrecto de materiales, apilamientos desordenados, bultos depositados en los pasillos, amontonamientos que obstruyen las salidas de emergencia, etc.
- ◆ Iluminación inadecuada: falta de luz, lámparas que deslumbra, etc.
- ◆ Huecos, pozos, zanjas, sin proteger ni señalizar, que presentan riesgo de caída.

Este tipo de accidentes, ocasionados en definitiva por los actos y condiciones inseguras de trabajo, son de responsabilidad del empleador, ya que éste debe proporcionar un ambiente y condiciones seguras para que sus obreros desempeñen su labor a cabalidad y sin riesgos, tanto para la empresa misma como para la integridad física del obrero.

b) CAUSAS INDIRECTAS: Constituyen los factores que han conducido o preparado las condiciones y los actos inseguros de los trabajadores.

El término causa indirecta se refiere a aquellos factores secundarios de carácter personal y social. Se incluye además, a los factores ambientales existentes dentro y fuera del lugar de trabajo, que de una u otra forma han contribuido para que ocurran esta clase de contingencias.

El medio ambiente en muchos casos con su influencia provoca fallas en las personas, llevándolas a cometer actos inseguros que a su vez desembocan en infortunios; resultando personas lesionadas, incapacidades y aún desenlaces fatales.

Las causas indirectas de los siniestros son mucho más difíciles de controlar y prevenir en el lugar de trabajo. Las más comunes son:

DEFECTOS PERSONALES

- ◆ Existencia de problemas o defectos físicos o mentales para desarrollar el trabajo adecuadamente; fuerza insuficiente, vista u oído deficiente, nerviosismo exagerado, lentitud de reflejos, comprensión lenta, etc.
- ◆ Falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado.
- ◆ Imprudencia, negligencia, espíritu de contradicción, etc.
- ◆ Falta de motivación o motivación inadecuada.
- ◆ Tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo y/o evitar incomodidades.
- ◆ Lograr la atención de los demás, expresar hostilidades.

MEDIO SOCIAL

- ◆ Circunstancias y problemas familiares, económicos, etc.
- ◆ Costumbres y usos.
- ◆ Hábitos de trabajo incorrectos.
- ◆ Herencia.

Con la identificación de las causas indirectas, podemos observar que las mismas tendrían una serie interminable de factores que las han producido; remontándose muchas de ellas hasta la infancia de los trabajadores. Otras simplemente tendrían su origen en disgustos familiares o en situaciones apremiantes y de carácter económico.

SUBCAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.-

Es muy importante señalar cuales son las subcausas más determinantes para que se produzcan los actos inseguros o condiciones inseguras, y que son:

- ◆ Actitud inapropiada (no se quiere)
- ◆ Falta de conocimientos (no se sabe)
- ◆ Incapacidad física mental (no se puede)

1) ACTITUD INAPROPIADA.- Dentro de esta actitud inapropiada tenemos:

- Desobediencia intencional: Esto se debe muchas veces al exceso de confianza y se basa en el hecho de haber trabajado muchos años sin sufrir accidentes, sin darse cuenta que estos se presentan de un momento al otro; también se da a veces por la pretendida actitud viril de creer innecesarias las precauciones, o simplemente por desobediencia.
- Descuido o distracción: En muchas ocasiones por problemas particulares o familiares que el trabajador está pasando, en ciertos momentos sufre descuidos, los cuales provocan el siniestro; descuido que también puede producirse al tratar de realizar cosas indebidas estando la maquinaria en movimiento.
- Intoxicación por vicios: Se han dado casos en que se producen infortunios por cuanto el obrero ha ingresado a laborar bajo el efecto

de drogas o alcohol. Aquí, podría haber exención de responsabilidad patronal por cuanto, el **artículo 354** del Código del Trabajo, manifiesta:

“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) FALTA DE CONOCIMIENTOS.- Dentro de este aspecto diremos que los accidentes se producen por tres circunstancias, que son:

- Selección inadecuada: Al contratar trabajadores que no posean las aptitudes necesarias para desempeñar el cargo, quienes estarán siempre en peligro de accidentarse.
- Adiestramiento inadecuado: Esto hace relación a la capacitación y mejoramiento de técnicas del trabajo.
- Falta de programas de prevención: La falta aquí radica en que los empresarios creen que con poner unos pocos carteles de prevención o elaborar un manual de seguridad, ya se tiene suficiente en cuanto a prevención se refiere, olvidándose que en este aspecto es indispensable una labor permanente y programada que se mantenga latente en todos quienes hacen la industria su interés por la seguridad propia y de los demás.

3) INCAPACIDAD FISICA O MENTAL.- El obrero puede tener al momento de ingresar a un trabajo determinado o haber adquirido con el tiempo, algunos defectos físicos o mentales que le van a incapacitar para el desempeño de su actividad laboral. Así por ejemplo: la visión y audición defectuosas, lo cual hará

que la persona no alcance a divisar partes pequeñas de la máquina o no las divise a tiempo; o se de cuenta muy tardíamente de un sonido o una vibración; por lo que siempre estará en peligro de sufrir un infortunio.

De acuerdo con lo analizado, los accidentes se producen porque en muchos de los establecimientos de trabajo se contrata personal que no tiene ni el menor conocimiento de la labor que van a desempeñar, no están al tanto del manejo, del procedimiento, elementos a utilizar, etc.; y por otro lado, no se los capacitan para que puedan realizar eficazmente el trabajo para el cual se los contrata, creándose así el peligro para su integridad y pérdida para la empresa.

Es un deber y una obligación del empleador incorporar medidas apropiadas, a efecto de que la actividad pueda desarrollarse en forma normal, protegiendo al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo.

De igual manera es obligatorio para las autoridades administrativas y legislativas del Estado, dictar las normas pertinentes a efecto de precautelar la integridad de todos los trabajadores. Es decir, siempre debe existir una acción preventiva, directa o indirecta, para impedir o evitar los infortunios laborales, con el fin de reducir los efectos en este campo.

Al respecto y de conformidad con el **artículo 410** del Código del Trabajo, establece:

“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

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

En definitiva, lo más importante para evitar este tipo de siniestros es realizar en forma constante dentro de la industria una adecuada educación en materia de riesgos; para ello, se requerirá el concurso de profesionales con experiencia y conocimientos en la materia.

A continuación veremos algunos datos estadísticos con relación al número de accidentes laborales producidos en nuestro país. En el primer cuadro esta detallado en forma cronológica el total de infortunios ocasionados durante el período de 1992 hasta el año 2005 y el tipo de industria en el que se presentó, aquí se nota claramente un alto índice en las industrias manufactureras. Con respecto al segundo cuadro, en éste se determina el lugar de comisión de los siniestros, así observamos que la mayoría de ellos sobrevienen en el mismo lugar de trabajo.

Ante esta realidad es importante notar que falta mucho en cuanto a tareas de prevención se refiere, esto debe nacer tanto del patrono como de los organismos estatales.

Las fábricas no poseen el equipo necesario para el mantenimiento y saneamiento industrial, inclusive en la mayoría de las empresas no se cumplen con los requisitos mínimos de seguridad e higiene industrial. Sería tarea principal de los Inspectores tanto del Trabajo como del Departamento de Riesgos del Trabajo del IESS, cumplir con la ley y realizar las visitas correspondientes a los diferentes establecimientos; y con ello, verificar el cumplimiento o incumplimiento de éstas normas y reglamentos, a fin de que la actividad laboral se desarrolle de manera que el trabajador pueda tener suficiente confianza en los medios de seguridad y que pueda desempeñar su labor en las mejores condiciones.

**ACCIDENTES DE TRABAJO
CLASIFICADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD
ECUADOR 1992-2005**

AÑO	TOTAL	AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, CAZA Y PESCA	EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	CONSTRUCCION	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y BIENES INMUEBLES	SERVICIO COMUNAL, SOCIAL Y PERSONAL
1992	4.404	150	40	2.338	2	229	107	235	127	1.176
1993	4.546	152	22	2.124	245	256	430	199	309	809
1994	3.780	150	56	1.680	300	204	284	128	382	596
1995	3.599	140	61	1.608	213	281	271	152	414	459
1996	3.821	190	38	1.439	262	226	394	199	380	693
1997	3.533	172	14	1.326	174	195	361	127	495	669
1998	4.141	399	17	1.379	200	228	273	246	542	857
1999	3.076	123	15	1.128	103	133	315	61	631	567
2000	2.623	88	9	953	71	148	227	54	457	616
2001	2.762	80	6	844	75	138	214	44	733	628
2002	2.223	33	5	528	64	63	140	33	791	566
2003	2.309	72	13	634	96	82	132	61	647	572
2004	2.407	82	10	692	44	118	123	59	750	529
2005	2.301	78	9	639	36	63	118	54	787	517

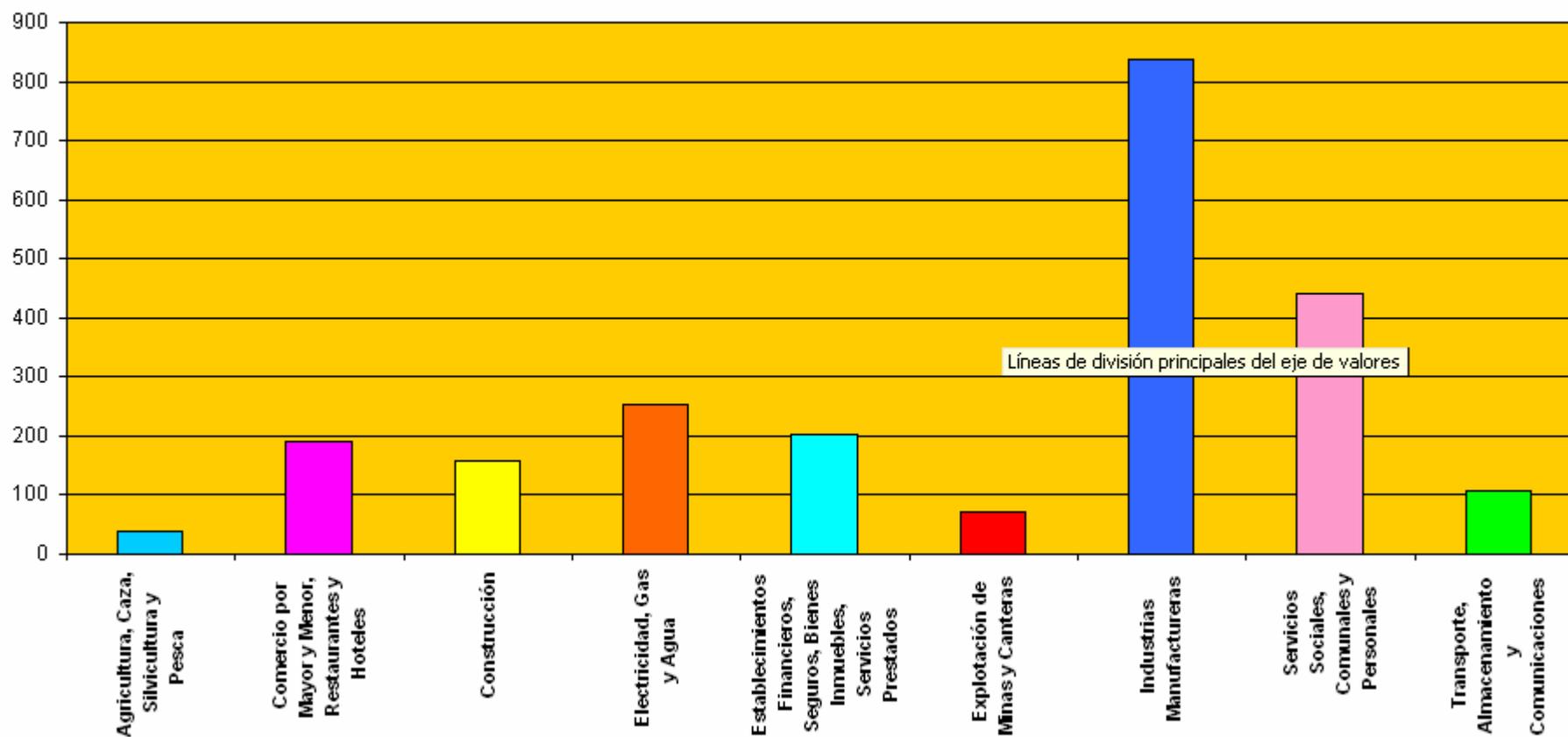
Fuente: Dirección de Riesgos del Trabajo

**ACCIDENTES DE TRABAJO
CLASIFICADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y LUGAR
ECUADOR 2005**

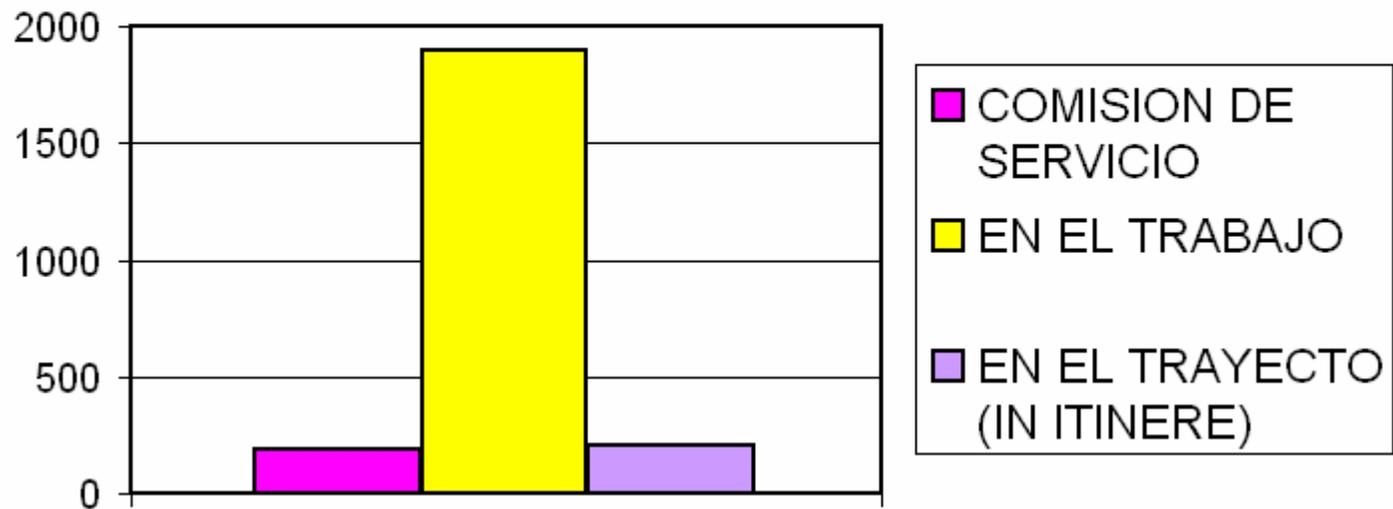
RAMA DE ACTIVIDAD	COMISION DE SERVICIO	EN EL TRABAJO	EN EL TRAYECTO (IN ITINERE)	TOTAL
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	0	35	3	38
Comercio por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	28	135	28	191
Construcción	15	135	8	158
Electricidad, Gas y Agua	8	215	30	253
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas	25	165	13	203
Explotación de Minas y Canteras	23	38	10	71
Industrias Manufactureras	10	785	40	835
Servicios Sociales, Comunes y Personales	38	333	73	444
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	43	60	5	108
TOTAL GENERAL:	190	1.901	210	2.301
PORCENTAJE:	8,26	82,62	9,13	100

Fuente: Dirección de Riesgos del Trabajo

ACCIDENTES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECUADOR 2005



LUGAR DE COMISION DE LOS ACCIDENTES ECUADOR 2005



CAPITULO III

LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

3.1.- NOCIONES GENERALES

Todo trabajador, por el hecho mismo del cumplimiento de su labor, esta expuesto a lesiones corporales o a enfermedades que se originan en el ejercicio de su profesión.

Los accidentes pueden provocarse por una mala organización del trabajo o por el estado defectuoso de las herramientas; entonces, aparece como resultado de la negligencia o de la falta de preocupación por parte del jefe de la empresa, o en otros casos por la imprudencia de la víctima o de alguno de sus compañeros; o en fin, no constituyen falta del patrono ni del trabajador, sino que el siniestro puede producirse aun cuando se hayan tomado todas las precauciones necesarias.

La víctima de un infortunio originado durante el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, aún cuando en su producción hubiese contribuido el descuido, la impericia y aun cierta negligencia en la profesión; debe recibir la correspondiente atención médica y una indemnización sustitutiva de la reducción de la incapacidad laboral resultante del accidente.

La legislación contemporánea reconoce universalmente el derecho del obrero a ser indemnizado por el empleador deudor directo de esta obligación, aun cuando se reconoce que dada la repercusión social de esta clase de daños la sociedad es también deudora de esta seguridad de carácter económico que contribuye a evitar el desamparo del individuo, aportándole una asistencia médica que le ofrezca un mínimo de condiciones para una vida digna.

Esta formulación de normas jurídicas que reconoce la responsabilidad patronal en el caso de que los trabajadores dependientes sufran un accidente durante la prestación de sus servicios, constituyeron una novedad jurídica de fines del siglo XIX, ya que predominaba el principio romanista del Código Civil de que “no existe responsabilidad sin culpa”. La responsabilidad del empleador y del obrero resultaban distintas, en razón de viejos principios jurídicos; la prueba incumbe a aquel que afirma y no a quien niega. El trabajador debía probar que el infortunio producido es imputable al patrono y la culpa de éste, para tener derecho a la indemnización correspondiente.

En otras palabras, según el derecho común, la carga de la prueba de la culpa o negligencia del empleador estaba a cargo del accidentado o de sus derechohabientes. Esta circunstancia impedía casi totalmente la posibilidad de éxito de la acción, ya que era evidente la ausencia de culpabilidad o negligencia patronal o de sus dependientes. Además, no existía responsabilidad cuando la culpa provenía del trabajador o cuando quedaba indeterminada la causa del siniestro, y en todos los casos fortuitos o de fuerza mayor. Bajo esta vieja legislación, el obrero sólo era indemnizado cuando el hecho se originaba por culpa del patrono y a condición de poderla probar.

El principio romano de la responsabilidad había sido aplicado en materia laboral durante siglos, ya que los accidentes de trabajo fueron pocos e intrascendentes, dadas las características de los regímenes de organización del trabajo.

La responsabilidad de los empleadores dentro de este sistema era ilusoria; pues, el obrero debía probar ciertos hechos para que tenga lugar la acción indemnizatoria en caso de haberse producido un siniestro. Estos hechos eran los siguientes:

- ◆ La existencia de un contrato laboral.
- ◆ Que el accidente haya sufrido un trabajador.
- ◆ Que el siniestro haya ocurrido como consecuencia del trabajo que desempeñaba.
- ◆ Que el infortunio era imputable a culpa del patrono.

Hasta mediados del siglo XIX predominó el principio romanista que estaba dentro de los Códigos Civiles, es decir, trataban de solucionar un problema de orden laboral basándose en principios doctrinales del Derecho Civil; pues, en aquella época no se tenía todavía un cuerpo de leyes que regule las relaciones de trabajo solamente, y las mismas tenían que sujetarse a los principios del Código Civil.

A finales del siglo XIX, comienzan a desarrollarse teorías que facilitaban al trabajador un resarcimiento de los daños sufridos por accidentes acaecidos durante la prestación sus servicios. Los juristas trataron de adecuar a la ley una interpretación de las normas que permitieran a la víctima obtener la correspondiente indemnización por su incapacidad.

Se formularon diversas teorías que sirvieron para asentar esa responsabilidad; se inició con la doctrina de la responsabilidad delictiva, denominada extracontractual; se continuó con la responsabilidad legal o responsabilidad contractual que se basó en que el empleador es deudor de la seguridad del trabajador; se llega a la teoría del riesgo profesional destinada en un principio a la industria que constituía la fuente más fecunda del siniestro y que por consiguiente, producía mayor alarma por su peligrosidad.

El principio de riesgo profesional fue adoptado por la legislación universal, pero dado su fundamento sólo se aplicaba dentro de ciertas actividades en las cuales existían riesgos de carácter industrial. Pero, poco a poco se puede notar una ampliación del campo legislativo y una marcada propensión a incluir en la legislación laboral, actividades donde no se hace uso de la máquina o no existe un interés económico para contratar la prestación del servicio, o donde ni siquiera existe un contrato de trabajo fundado en un interés directamente económico. Tal extensión de la responsabilidad profesional a los infortunios ajenos a la industria requiere un nuevo fundamento que ha sido dado por la doctrina del riesgo de autoridad.

Se puede notar como se formó al margen de los principios de la culpa contenidos en el derecho común, un concepto de responsabilidad patronal, que resulta de la sola existencia de la incapacidad laboral del empleado como consecuencia de un siniestro relacionado con las tareas que desempeñaba.

Se debe tanto a la doctrina como a la jurisprudencia de diferentes países la evolución del concepto de responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo. Hoy en día no sólo es una preocupación el resarcimiento económico de la víctima de un siniestro; sino también, tratar de disminuir tales contingencias por medio de una adecuada protección contra los infortunios laborales, así como la recuperación o readaptación del obrero accidentado para convertirlo en un hombre útil para la producción.

3.2.- RESPONSABILIDAD PATRONAL QUE SE DERIVA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

La responsabilidad patronal como su nombre lo indica es la responsabilidad que tiene el empleador con sus trabajadores o con los

derechohabientes de la víctima, según el caso, debido al mal sufrido por el obrero con motivo de su trabajo; responsabilidad que se traduce en la adopción de medidas de seguridad, en el pago de una indemnización por los diversos grados de incapacidad o muerte, el cubrir gastos de asistencia médica, gastos de sepelio, etc.

El Código del Trabajo ecuatoriano, en su **artículo 353**, establece como regla general la responsabilidad que tiene el empleador de indemnizar al trabajador en todo caso de accidente o enfermedad profesional, al indicar:

“El **empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones** y prestaciones establecidas en este Título, **en todo caso de accidente** o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste...”

El patrono tiene la opción de contratar otro seguro para sus empleados, lo que se conoce como las Compañías de Seguro. Al respecto y de conformidad con el **artículo 382** del Código del Trabajo, establece:

“El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, **podrá contratar un seguro facultativo** a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

Si no surtiere efecto tal seguro, subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador.”

De acuerdo con el **artículo 149** del Código del Trabajo, habrá culpa del empleador en el caso de un infortunio laboral producido por un menor de edad, al disponer:

“En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a **culpa del empleador...**”

Para efectos del Seguro Social, el Reglamento General de Responsabilidad Patronal, en su **artículo 1**, define a la responsabilidad patronal en los siguientes términos:

“Responsabilidad patronal es la sanción económica que un empleador público o privado en mora al momento de producirse el siniestro debe pagar al IESS para cubrir el valor actuarial de las prestaciones o mejoras a que podrían tener derecho un afiliado o sus derechohabientes, por inobservancia de las disposiciones de la Ley del Seguro Social Obligatorio, el Estatuto del IESS, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y este Reglamento.”

A su vez, el **artículo 17** del mismo cuerpo legal, establece el principio de responsabilidad patronal por los infortunios laborales, al disponer:

“En los casos de accidente de trabajo **habrá responsabilidad patronal**, cuando:

- a) El empleador no hubiere inscrito al trabajador ni pagado aportes al IESS antes de la ocurrencia del siniestro;
- b) El empleador o el afiliado voluntario, por sí o por interpuesta persona, no hubiere comunicado a la unidad de Riesgos del Trabajo, o a la Oficina del IESS más cercana, la ocurrencia del

siniestro, dentro de 10 días laborables contados a partir del accidente;

- c) A consecuencia de las investigaciones realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos, se estableciere que el accidente, ha sido causado por inobservancia del empleador o afiliado voluntario de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aun cuando estuviere al día en el pago de aportes;
- d) El empleador se encontrare en mora del pago de aportes al momento del siniestro; o,
- e) Uno o más de los aportes mensuales que sirven para el cálculo de la renta, subsidio o indemnización en forma de capital a favor del causante, hayan sido pagados con una extemporaneidad mayor de tres meses.”

En iguales o similares términos la Ley de Seguro Social del Ecuador en su **artículo 158**, reconoce la responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo, al establecer:

“El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se hallen bajo su servicio, se les pagará el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si éstos se produjeren por **culpa grave del patrono** o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto procederá a demandar el pago de esa indemnización, la que quedará en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.”

Con la evolución de la Revolución Industrial se incrementó los accidentes laborales, los cuales no eran indemnizados y sus efectos debían ser cubiertos por el mismo trabajador; lo cual no lo podía hacer por la falta de recursos

económicos, a menos que probare que el hecho se debió por culpa del empleador, lo cual tampoco le era posible ya que la mayoría de los siniestros no se daban con la intervención directa del patrono por un acto suyo.

Dadas estas circunstancias, para buscar una solución, se han emitido múltiples teorías buscando fundamentar la responsabilidad del empleador en los casos de accidentes de trabajo.

3.3.- TEORÍAS DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

La multiplicación de los infortunios laborales en la industria y la gravedad de sus consecuencias tuvo una repercusión social de la cual surgió la necesidad de procurar que las víctimas de estos siniestros reciban una indemnización.

Resultaba difícil lograr esta finalidad dentro de las normas legislativas existentes, cuyas disposiciones obligaban a probar la culpa o negligencia del causante del daño. Es decir, para poder ser indemnizado la carga de la prueba de la culpa o negligencia del patrono estaba a cargo del obrero víctima del accidente o de sus derechohabientes. Esta circunstancia impedía casi totalmente la posibilidad de éxito de la acción, ya que era evidente la ausencia de culpabilidad o negligencia del empleador o de sus dependientes.

Pese al concepto estricto de la ley, se intentó en Francia, Bélgica e Italia, una interpretación más amplia y elástica de los conceptos legales, para facilitar al obrero la correspondiente indemnización por estas contingencias.

Estos intentos doctrinarios y jurisprudenciales, se tradujeron en doctrinas o teorías que se basaron únicamente en la interpretación de las normas del derecho común existentes en la legislación vigente.

3.3.1 TEORÍA DE LA CULPA

Esta teoría fundamenta la responsabilidad patronal en las omisiones, en la no adopción de medidas de seguridad; en definitiva, en la falta de precauciones que demuestran claramente la responsabilidad del empleador.

De acuerdo con esta doctrina, para que una persona se haga acreedora a una indemnización cualquiera que esta fuere, tenía que probar la culpa de la otra. Aplicando esto a lo que tiene que ver con los infortunios laborales, para que un obrero pueda reclamar de su patrono la correspondiente indemnización por el riesgo sufrido, debía primero probar que el empleador ha tenido la culpa en la producción de ese accidente. Consecuentemente, si no hay culpa del patrono, no hay indemnización. Esta “culpa patronal” se daba muy rara vez, y más bien los riesgos que corre el trabajador se producen por otras causas.

Esta concepción generada en la culpa, cierra las puertas al obrero respecto a una posible indemnización por parte del empleador, pues éste tenía que demandar el pago y seguir un trámite largo y tedioso ante los jueces civiles; trámite en el cual le correspondía a él la carga de la prueba (en este caso actor). Una vez concluido el proceso, por lo general, el triunfador era el patrono; ya sea por influencias económicas o a veces por la imposibilidad de probar su culpabilidad. Es por ello, que aparte del riesgo sufrido por el accidentado, éste pagaba los gastos del juicio y del abogado. Por su parte, para el empleador era muy fácil alegar que el hecho dañoso se había producido por culpa del trabajador; y por lo regular se amparaba en lo siguiente:

- ♦ Negligencia contributiva: probando con esto que el mismo obrero había contribuido en virtud de algún acto o falta de acción, a la ocurrencia del accidente.
- ♦ Negligencia de terceros: en la cual el patrono probaba que la ocurrencia del hecho se debió a que los actos de un trabajador compañero de la víctima había contribuido a la realización o producción del hecho dañoso.
- ♦ El riesgo aceptado: los patronos se basaban en esto al manifestar que el obrero al aceptar el empleo, debía saber los riesgos que involucraban el trabajo que iba a desempeñar y que por lo tanto aceptaba.

Tratando de solucionar el problema que representaba para el trabajador probar la “culpa patronal”, los tratadistas franceses, señalaron que la responsabilidad del empleador para la indemnización se debía y se basaba en el daño que producían las cosas; doctrina a través de la cual se invertía la carga de la prueba, pues al ser el patrono el dueño de las cosas y siendo estas las que causaron el daño creaban una presunta culpa de éste en el siniestro. Aquí el empleador debía probar que el infortunio se había producido por culpa del obrero o por fuerza mayor o caso fortuito. Esto llevó a que la mayoría de veces sea la parte patronal la triunfadora en los juicios.

En Europa, existían abogados a los cuales se les llamaban “caza ambulancias”, se les dio este nombre porque se acercaban a las víctimas de un accidente o a sus deudos y les hacía firmar un convenio de desistimiento; a través del cual, éste trataba de sacar la mayor ventaja para el patrono, y si lo conseguía era rara la vez en que su cliente recibiera algo más que una pequeña fracción de lo que éste recibió en virtud del arreglo. En muchas ocasiones estos “caza ambulancias” eran patrocinados por el propio empleador del accidentado, para hacer que con ese desistimiento el afectado acepte una reducida indemnización.

En definitiva, la aplicación de esta teoría no solucionaba el problema, porque la mayoría de las contingencias provenían de un caso fortuito o fuerza mayor; y si se invocaba únicamente la teoría de la culpa, numerosos siniestros quedarían desamparados. La imposibilidad de aplicar esta doctrina se revela cuando se comprueba la muerte del trabajador como consecuencia del infortunio sufrido y desaparecen las pruebas que podrían presentarse sobre la responsabilidad del patrono.

Se señala además por parte del español, García Oviedo, que: “declarar al empleador responsable de los accidentes de trabajo sólo en los casos en que se pruebe su negligencia, equivalía en la práctica, a hacerle casi siempre irresponsable.”

3.3.2 TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

La teoría de la responsabilidad contractual fue desarrollada a fines del siglo XII, por Saintelette en Bélgica y por Sauzet en Francia.

Esta doctrina busca la causa generadora de la responsabilidad patronal en el contrato mismo que le liga con el trabajador. El contrato de trabajo impone al empleador velar por la seguridad de sus obreros, y de restituirlos sanos y salvos al finalizar la jornada laboral.

Según esta concepción, la responsabilidad patronal en materia de accidentes de trabajo no nace de un cuasidelito, sino que ella se origina en el contrato laboral. Se establece que entre patrono y trabajador se celebra un contrato, mediante el cual el primero tiene no sólo la obligación de pagar al segundo el salario, sino también el de garantizarle su integridad física.

El empleador se considera como obligado a conservar al obrero sano y salvo en el curso de la ejecución de cualquier labor que le confía y que sea dirigido por aquel, debiendo en todo tiempo restituirle tan útil como se le entregara. La consecuencia es que la acción por indemnización ejercida por el accidentado, éste no tiene que probar la existencia de culpa por parte del patrono; basta con que acredite la existencia del contrato y que se ha producido un hecho dañoso.

Si los materiales o máquinas del empleador utilizadas por los trabajadores son defectuosos, las consecuencias de los infortunios ocurridos por estas circunstancias deben estar a cargo del patrono; puesto que, estos factores indican un incumplimiento de las obligaciones contractuales. El empleador para eximirse de responsabilidad debe demostrar que el siniestro se produjo como consecuencia de la culpa del obrero o por caso fortuito o fuerza mayor.

Con esto se llega a aplicar el principio de la inversión de la prueba derivada, según Sauzet, del contrato mismo y no del hecho acaecido. Conforme a esto, la víctima del accidente deberá probar solamente:

- ◆ La existencia del contrato que garantiza la integridad del empleado.
- ◆ Que el contrato no ha sido cumplido en ese aspecto, en virtud del accidente acaecido.
- ◆ Que del contrato ha resultado un daño al trabajador.

Al respecto se han vertido diversas opiniones, por lo que al ser un asunto de trascendental importancia es necesario anotar los siguientes criterios:

El tratadista Colmo, sostuvo la procedencia de la doctrina contractual, al manifestar:

“El trabajador se obliga a prestar un servicio y condiciones dadas, el patrono se obliga a suministrarle los consiguientes elementos de trabajo y a pagarle un salario. Como esos elementos de trabajo se tratan de

máquinas poderosas, de sustancias tóxicas, de instrumentos cortantes, de andamios elevados, de lesiones y caídas, en fin de innumerables riesgos, resulta elemental que el patrono, el dueño de los mismos, los dé y los mantenga en condiciones de que no produzcan más daños que el que les es inherente dentro de lo normal de una atención fatigada o descuidada por la fuerza del hábito y de la acomodación de un riesgo diario.” (Ob. cit. por Deveali, **Tratado de Derecho del Trabajo** 280)

A su vez, el tratadista Tissembaum, refiriéndose a este aspecto de la responsabilidad contractual, afirma que:

“El contrato debe interpretarse uniendo el concepto objetivo y el subjetivo, es decir, vinculando las disposiciones expresas que las partes han determinado con aquellas otras que surgen, emanan, se desprenden o son implícitas del mismo, como una consecuencia de su realización. Este último concepto amplía el campo de las obligaciones, y las de este carácter son tan contractuales como las otras que han sido fijadas en forma precisa, pues emanan del contrato, aun cuando ellas determinan, por vía de interpretación jurisprudencial de la voluntad de las partes o de sus cláusulas, o bien por disposiciones legales imperativas que se insertan dentro de la figura contractual.” (Ob. cit. por Deveali, **Tratado de Derecho del Trabajo** 281)

La doctrina de la responsabilidad contractual, destinada a encontrar en las normas civilistas existentes una solución al problema de la responsabilidad patronal carece de fundamento, pues la cláusula de garantía no existe ni en la intención de los contratantes ni en las disposiciones de la ley. No hay intenciones, puesto que, no es dable aceptar ni por vía de presunción que el empleador piense en garantizarle al trabajador su seguridad frente a los peligros que la empresa ofrece y que se conoce en toda su extensión e intensidad. A su vez, es difícil concebir que el obrero que acepta el trabajo y que conoce los riesgos de sus tareas, exija del patrono una garantía de seguridad.

Planiol, afirma que la obligación patronal de garantizar la seguridad de los trabajadores no deriva de un contrato, ni puede tener un origen convencional, porque la misma ley la crea; y cuando una obligación es legal, no se convierte en contractual por el sólo hecho de que los particulares lo expresen en su acuerdo.

Esta teoría, cuyo logro más importante es la inversión de la carga de la prueba, fue objeto de duras críticas ya que al no existir una ley que obligue a los empleadores a soportar estos riesgos y al dejarse que estos se regulen por un contrato de trabajo, el patrono no iba a incluir nunca entre las cláusulas contractuales, una por la cual tenga que responder por los siniestros que sufran sus obreros.

Además, en el eventual caso que el empleador acepte la inclusión de una cláusula de responsabilidad por los riesgos del trabajo, éste podría probar que el infortunio se debió a un caso fortuito o fuerza mayor, causas que provocan la mayoría de los accidentes, o incluso por culpa leve del obrero, y de esta manera evitar el pago de las indemnizaciones.

3.3.3 TEORÍA DEL RIESGO SOCIAL

De acuerdo con esta doctrina, el accidente laboral es un problema universal que involucra a todas las empresas, a los obreros y al trabajo en general. Es un régimen social de protección que ampara al trabajador y a su familia.

Esta teoría sostenida por García Oviedo, manifiesta que en lugar de referirse al riesgo profesional individual, se diga el riesgo social colectivo porque las consecuencias de los infortunios del trabajo deben pesar sobre todo el mundo industrial y hasta social, y no sobre determinada compañía.

De esta manera se logra la humanización de la industria y se instaura un sistema de solidaridad que conduce a un seguro social obligatorio contra todos los daños. Es decir, siempre que exista un riesgo que afecte a la posibilidad de ganancia del trabajador, debe recurrirse a un seguro social imperativo, dentro del cual se ampara a las víctimas de los siniestros y de las enfermedades profesionales.

Concretamente y en relación a esta concepción, para la Organización Internacional del Trabajo, la tendencia moderna es incluir al accidente laboral dentro de los seguros sociales, es decir, en un sistema de seguridad social, al indicar:

“Con la desaparición de la responsabilidad directa de la empresa, frente a los trabajadores y su institución por la responsabilidad colectiva de todas las empresas, la reparación de los accidentes ha llegado a ser una rama del Derecho Social.”

Por lo tanto, para la constitución de estos seguros contribuyen las empresas, los trabajadores y el estado, cubriéndose de esta manera todos los riesgos y eventualidades del trabajo, tanto del obrero como de su familia; puesto que, siendo el trabajo un valor con rentabilidad social se justifica que sea responsabilidad de toda la sociedad.

3.3.4 TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL

Tanto la doctrina de la culpa como la teoría contractual, colocan al obrero en una situación desventajosa. Ambas teorías únicamente justifican la reparación del daño sufrido por el trabajador cuando sea consecuencia de una

falta imputable al patrono. Pero, los infortunios debidos a estas causas fueron pocos y por consiguiente, en la mayoría de las ocasiones tocaba a la misma víctima soportar enteramente el peso del siniestro.

Aparece luego como teoría ya del Derecho Laboral, la denominada *Teoría del Riesgo Profesional*, que está recogida en varias legislaciones del mundo. Esta doctrina prescinde de la idea de culpa para justificar la responsabilidad del empleador por los accidentes sobrevenidos a los trabajadores en su industria; es decir, la responsabilidad deriva de la propia existencia de la empresa.

Una empresa es un complejo de actividades y de riesgos, debido al maquinismo, a las nuevas técnicas y a los procedimientos utilizados que en ellas se desarrolla.

Si la industria moderna redobla las precauciones y multiplica los peligros, ésta deberá responder de los infortunios porque:

- ◆ Es la creadora del riesgo; y,
- ◆ Se beneficia de las actividades de sus trabajadores.

Esta doctrina se basa en la necesidad de que en toda empresa sean valorados económicamente todos los factores que en la misma intervienen. Del mismo modo que en toda racional explotación son tomados en cuenta el deterioro normal de sus elementos, materiales, máquinas y muebles; así también, deben responder por los siniestros sobrevenidos a sus empleados que son la esencia de la producción.

Por lo tanto, es la industria la que debe asumir las consecuencias de las desgracias que en ella tienen su origen. No hay que buscar la culpabilidad del patrono ni tampoco la del obrero.

El riesgo profesional consiste en el conjunto de aquellas causas de peligro permanente, superiores a toda prevención de seguridad, que radican en las condiciones mismas de toda industria y en las necesidades que están impuestas a su funcionamiento. (Cabanellas, *Derecho de los Riesgos del Trabajo* 75)

De los diversos criterios que los tratadistas han dado a esta teoría, puede resumirse en la siguiente fórmula: "La producción industrial expone al trabajador a ciertos riesgos e incumbe al patrono la obligación de indemnizar a la víctima, por ser él quien recoge el provecho de aquella producción. La indemnización deber tener lugar con prescindencia de falta."

Esta concepción ha sufrido duras críticas, porque se sostiene que la responsabilidad patronal no se la puede establecer, si de por medio no hay culpa del empleador para responder por sus actos. También la critican porque sólo se refiere a trabajos de determinadas empresas e industrias, quedando excluidas muchas actividades laborales.

A pesar de ello, la teoría de la responsabilidad sin culpa, ha invadido totalmente el campo de las legislaciones de accidentes en todo el mundo y sobre todo se introduce también en otras esferas jurídicas extrañas a este orden para resolver dificultades y problemas a que no daban satisfacción las soluciones jurídicas tradicionales.

3.3.5 TEORÍA DEL RIESGO DE AUTORIDAD

Partiendo del principio de que la autoridad es fuente de responsabilidad, André Rouast, formuló la llamada *Teoría del Riesgo de Autoridad*, que basa la responsabilidad en la subordinación, en la dependencia del trabajador frente al patrono, que viene dado por la relación laboral establecida entre ellos.

Pues al contratar a una persona, éste presta sus servicios sometido a la dirección, a la autoridad, al poder de mando del empleador, cuyas órdenes obedece y del que recibe las máquinas que maneja, y los materiales que transforma o elabora en su lugar de trabajo. Por lo tanto, los riesgos que se produzcan y los siniestros que se originen durante la ejecución de sus tareas son imputables al patrono y nada más que a él.

La idea de riesgo sigue constituyendo la base de la responsabilidad del empleador y se justifica no en razón de un peligro que resulta del ejercicio de una profesión, sino en razón de la subordinación que el contrato de trabajo impone al obrero respecto del patrono.

Se reconoce que los infortunios laborales merecen una protección independientemente de toda culpa del empleador, porque la autoridad que se ejerce por parte de éste es normalmente una fuente de riesgos; es decir, en donde existe autoridad también debe existir responsabilidad.

Si bien por esta doctrina se pretende justificar la producción de daños no cubiertos por los riesgos específicos, la misma tiene por fundamento principios de orden extrajurídico y emparentados con la previsión social.

Esta teoría ha sido criticada no sólo porque sus fundamentos son vinculados con la previsión social, sino además, no se soluciona el problema que se suscita cuando un siniestro se produce en el trayecto del domicilio del empleado al lugar de trabajo o viceversa; y por otra parte, no todos los

infortunios que se ocasionan durante las horas de trabajo son necesariamente accidentes laborales.

Sin embargo, no puede desconocerse el gran mérito de esta doctrina, que fue el de ampliar el campo de aplicación de las leyes sobre los infortunios laborales a todas las actividades que se realicen en relación de dependencia, con lo cual se benefician todos los trabajadores en general.

En nuestro país, y partiendo de la Teoría del Riesgo Profesional y del Riesgo Social, se ha establecido en todas las leyes que hacen referencia al trabajo y sus riesgos, la obligación ineludible del patrono de indemnizar a sus trabajadores por los riesgos sufridos al momento de laborar bajo su dependencia.

En la actualidad, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, toma a su cargo la protección del obrero en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales se refiere, a través de la contratación de un seguro de Riesgos del Trabajo que se efectúa mediante el pago de una prima mensual.

Pero esta circunstancia no libera totalmente al empleador de su obligación; pues, en caso de que no se encontrara el trabajador afiliado al IESS o cuando el patrono (a pesar de estar afiliado el obrero) no cumple con las medidas de prevención indispensables y que constan en el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo (y las posteriores que emanan del correspondiente Departamento de Riesgos del Trabajo del IESS), éste deberá pagar la correspondiente indemnización.

CAPITULO IV

EXIMENTES DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

Por exención se entiende la situación de privilegio o inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en alguna carga u obligación. Cuando se habla de exención de responsabilidad por accidentes de trabajo, la referencia se concreta a la situación de inmunidad que ampara a ciertos empleadores cuando habiéndose producido un siniestro en el trabajo quedan excluidos de la responsabilidad.

Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas, manifiesta que la exención de responsabilidad patronal por accidentes laborales, es:

“...una situación de inmunidad que ampara a ciertos patronos cuando, producido un infortunio laboral, quedan excluidos de la obligación de abonarle al trabajador que haya resultado víctima del siniestro (y a veces a sus causahabientes) el resarcimiento que suelen establecer las leyes sobre la materia.” (Cabanellas, *Derecho de los Riesgos del Trabajo* 318)

Dentro de las legislaciones contemporáneas sobre los Riesgos del Trabajo, existe cierta similitud con respecto a las causales de exención de responsabilidad, variando únicamente, según el grado de desarrollo social que ha alcanzado cada país en esta materia.

Para efectos del Seguro Social, el Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en su **artículo 175**, establece:

“No se consideran accidentes de trabajo los que ocurrieren como consecuencia de las siguientes causas:

- a) Si se hallare el afiliado en **estado de embriaguez** o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o circunstancia psicotrópica;
- b) Si el afiliado **intencionalmente**, por sí o valiéndose de otra persona, causare la incapacidad;
- c) Si el accidente es el resultado de alguna riña, juego o intento de **suicidio**; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o la riña, y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales;
- d) Si el siniestro fuere resultado de un **delito**, por el que hubiere sentencia condenatoria contra el asegurado; y,
- e) Cuando se debiere a **fuerza mayor** como define el Código Civil **extraña al trabajo** entendiéndose como tal la que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral.”

Nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 354**, señala las causales por las cuales el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes laborales, y que son las siguientes:

“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...”

De acuerdo con la disposición transcrita, se establece el principio de la presunción de responsabilidad patronal por los infortunios laborales; es decir, el empleador para eximirse de su responsabilidad deberá probar que el siniestro se ocasionó por una de las causales determinadas en este artículo.

Esta obligación patronal está consignada en el último párrafo del artículo anteriormente citado, que dispone: "...La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador", con la cual se consagra el principio de la inversión de la carga de la prueba.

41.- ACCIDENTE PROVOCADO INTENCIONALMENTE POR LA VICTIMA

Esta causal de exención de responsabilidad patronal está contemplada en la **primera parte del numeral primero del artículo 354** del Código del Trabajo, que dispone:

"El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido **provocado intencionalmente por la víctima...**"

La mayoría de los tratadistas están de acuerdo en aceptar esta causal como eximente de responsabilidad patronal, por existir en este caso la doble intención de provocar el accidente y de sufrir sus consecuencias. Por consiguiente, se estaría ante un hecho intencional que de ningún modo puede ser protegido por la ley o invocado para lograr un beneficio determinado.

El siniestro intencionalmente causado por un trabajador ha tenido problemas de aplicación práctica, puesto que se confunde el dolo con la culpa grave.

Existen muchos conceptos de lo que se debe entender por dolo, y para no abundar, se tomará un par de definiciones que trae la doctrina y el precepto que consta en nuestro Código Civil.

Guillermo Cabanellas, manifiesta: “Dolo es la voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de argucias y sutilezas o de la ignorancia ajena, pero sin intervención de fuerzas ni de amenazas, constitutivas una y otra de vicios jurídicos.” (Cabanellas, *Diccionario de Derecho Usual* 742)

Para Escriche, dolo es: “toda especie de astucias, trampa, maquinación o artificio que se emplea para engañar a otro; o el propósito de dañar a otra persona injustamente.”

El Código Civil ecuatoriano, en el último inciso del **artículo 29**, señala: “El dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro.”

En el caso concreto de los accidentes de trabajo, el dolo sería la intención de causar daño en la persona del empleador, en su empresa, fábrica, etc.; con el fin de que se den consecuencias dañosas, las cuales no necesariamente tienen como objetivo lograr el derecho a la indemnización.

Si bien existe un infortunio ocurrido durante el trabajo y se produce de acuerdo con la relación de causalidad, éste no da derecho a la indemnización ni a la víctima ni a sus derechohabientes, porque ha sido provocado por el propio trabajador.

El caso del siniestro intencionalmente provocado por la víctima es poco frecuente en la vida del trabajo, pero puede ocurrir en dos circunstancias: las agravaciones imputables a la víctima y el suicidio del trabajador.

1) AGRAVACIONES IMPUTABLES A LA VÍCTIMA. -

Ocurrido el infortunio laboral, el empleador tiene la obligación de prestar asistencia médica, así también el trabajador debe colaborar en su atención. Las complicaciones que sobrevengan del accidente no son de responsabilidad del patrono y la indemnización a pagarse será la que se derive del siniestro propiamente, más no de sus efectos o consecuencias posteriores que se provoquen.

Puede suceder que el obrero con la intención de complicar más las consecuencias del accidente y obtener mayor indemnización, se golpee o lastime una herida no cicatrizada todavía.

Hay otros casos en los que no se da la intención de la víctima de causarse un daño y agravar los efectos del infortunio, más bien se presenta por un nivel de creencias y educación distinta al de la generalidad de las personas, como la negativa del trabajador a realizarse un tratamiento médico necesario (transfusión de sangre) por motivos religiosos, o prefieren someterse a otras prácticas como la de los curanderos, etc.

El empleador, en ninguna de estas circunstancias puede responder por la negativa del accidentado; en otras palabras, exime en absoluto al patrono de la responsabilidad del pago de la indemnización.

2) SUICIDIO DEL TRABAJADOR.-

En materia laboral uno de los puntos que ocasiona divergencias, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, es el suicidio del trabajador.

El suicidio, es el acto de quitarse la vida uno mismo; es un estado psíquico anormal, pero se ha argumentado si es intencionalmente provocado por la víctima y con derecho a la indemnización.

En principio el suicidio ha sido conceptuado como un hecho extraño al trabajo que debe ser calificado como un accidente intencional. Sin embargo, el suicidio consumado en un ataque de locura puede dar lugar a la indemnización, si se comprueba que la demencia de la víctima tuvo su causa directa en un infortunio laboral.

Pero el estado de anormalidad psíquica en el sujeto debe tener una relación de causalidad con el trabajo realizado por la víctima, ya sea directa o indirectamente; como por ejemplo: cuando un empleado mientras cumple sus tareas, sufre una alteración psíquica, ya sea de manera transitoria o permanente, motivada por la presión o por un estado de angustia, etc., y lo lleva a cometer ese acto.

En estos casos el trabajador no obra intencionalmente, sino que su acción ha sido el fruto de su anormalidad psíquica, que aun cuando haya sido transitoria hace desaparecer el elemento "intencional" a que se refiere el numeral primero del artículo 354 de nuestro Código del Trabajo.

4.2.- ACCIDENTE PRODUCIDO EXCLUSIVAMENTE POR CULPA GRAVE DE LA VICTIMA

En casi todas las legislaciones sobre accidentes de trabajo, constituye causa de exención de la responsabilidad patronal la culpa grave de la víctima. Cuando se utiliza la palabra culpa, hace referencia a la falta de diligencia, pues todas las personas (sin excepción de los trabajadores) se encuentran obligadas a obrar con cautela y pleno conocimiento de las cosas.

Los seres humanos tenemos una prudencia innata en la realización de nuestros actos y ponemos mayor atención en los actos que realizamos para otras personas, ya que debemos responder ante ellos. Pero hay también quienes por diversos motivos y circunstancias no ponen el cuidado y la atención necesaria; incluso hay algunos que son proclives a cometer imprudencias, a actuar sin precaución, y no lo hacen con la intención de provocar daño y así obtener la correspondiente indemnización; sino son actos u omisiones que las realizan en definitiva con negligencia, imprudencia, sin cuidado y sin precaución.

Si bien todas las personas en algún momento somos negligentes, pero en este caso se hace referencia a aquellas de carácter grave que nadie comúnmente procedería en esa forma.

Concretamente y en relación con nuestro estudio, para que se produzca la exención de la responsabilidad patronal se requiere la culpa grave de la víctima, es decir, que se revele inexcusable. Dicha culpa presupone la voluntad y la intención aplicadas no al siniestro (porque se trataría de un accidente intencional), pero sí a la propia culpa de la persona que voluntariamente lo causó.

Esta causal de exención de responsabilidad patronal se encuentra contemplada en el **numeral primero del artículo 354** del Código del Trabajo, que dispone:

“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...**”

Nuestro Código Civil, en su **artículo 29**, define a la culpa grave de la siguiente manera:

“**Culpa grave, negligencia grave, culpa lata**, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa, en materias civiles, equivale al dolo...”

Esta causal ha sido muy discutida por las discrepancias y conflictos de aplicación práctica, ya que es algo tan subjetivo y difícil de apreciar. En los fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia no existe unanimidad de criterios, en algunos casos se ha señalado que las únicas causales de excepción son las que están contempladas en el artículo 354 del Código del Trabajo y que no acepta por analogía otros eximentes, pero en otras ocasiones se ha fallado en sentido contrario.

Dentro de esta causal de exención de responsabilidad patronal es necesario analizar dos situaciones:

- ◆ La imprudencia profesional; y,
- ◆ La ebriedad del trabajador.

4.2.1 IMPRUDENCIA PROFESIONAL

Nuestra legislación, en el **artículo 355** del Código del Trabajo, define a la imprudencia profesional en los siguientes términos:

“La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.”

De conformidad con la disposición transcrita, se entiende por imprudencia profesional, la ausencia de cuidado o de precauciones, el desafío confiado del riesgo como producto del hábito en el trabajo.

La simple omisión de las normas estrictas de seguridad, el hábito o la costumbre del obrero en la ejecución sus tareas, la creencia en una especie de invulnerabilidad laboral, o la simple confianza en la suerte personal, caracterizan a la imprudencia profesional.

Concretamente y en relación al presente estudio, para el tratadista Alejandro Unsain, la continuidad en el trabajo engendra en el obrero hábitos que terminan siendo perjudiciales por atentar contra su seguridad, al señalar:

“A la larga, la diaria rutina de la labor forma en el trabajador una segunda naturaleza. Compenetrando con el peligro que lo rodea y acecha, termina por adquirir mecánicamente una segunda conciencia de seguridad casi absoluta.” (Ob. cit. por Cabanellas, ***Compendio de Derecho Laboral*** 642)

En definitiva, la imprudencia profesional no puede ser equiparada a la culpa grave; y por lo tanto, no exime la responsabilidad del patrono cuando el hecho o la omisión que origina el infortunio, es el resultado del hábito o de la costumbre del trabajo que familiariza al obrero con los riesgos de las tareas habituales.

Pero, si el siniestro se produce por imprudencia profesional al ejecutar funciones ajenas a su profesión, se trataría de un caso común de culpa grave.

De todos modos, la imprudencia profesional, al igual que la culpa grave, deberán ser analizados por el juez con criterio proteccionista, a pesar de que el artículo 354 del Código del Trabajo establece las causales de exención de manera taxativa y no consta la imprudencia profesional.

4.2.2 EBRIEDAD DEL TRABAJADOR

Son pocas las legislaciones sobre infortunios laborales que establecen disposiciones expresas referentes a la embriaguez como causa constitutiva de culpa grave.

De acuerdo con el tratadista Guillermo Cabanellas: “La embriaguez, o turbación de las facultades mentales causadas por la abundancia con que se ha bebido vino u otro licor, se considera como una especie de locura transitoria; anulando la voluntad, crea ciertas situaciones que tornan incapaz a quien se encuentra en tal estado. Tanto la embriaguez habitual como la premeditada representan causa de exención de la responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo.” (Cabanellas, *Derecho de los Riesgos del Trabajo* 225)

Nuestro Código del Trabajo no contiene ningún texto expreso, ni tampoco lo contempla taxativamente en su artículo 354 como causal por la cual el empleador quedará exento de toda responsabilidad.

Al respecto, el **literal b** del **artículo 187** del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, dispone:

“Queda totalmente prohibido a los empleadores:

- b) Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en **estado de embriaguez** o bajo la acción de cualquier otro tóxico...”

Para efectos del Seguro Social, el Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en su **artículo 175**, establece:

“No se consideran accidentes de trabajo los que ocurrieren como consecuencia de las siguientes causas:

1. Si se hallare el afiliado en **estado de embriaguez** o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o circunstancia psicotrópica...”

Tratándose de los accidentes laborales ocasionados en estado de ebriedad del trabajador, al igual que la imprudencia profesional, queda a criterio del juez analizar las circunstancias para determinar claramente si el infortunio se debió exclusivamente a la embriaguez del obrero o si se originó por otras causas inherentes al trabajo sin que la embriaguez haya influido para nada en su producción. En este último caso, la embriaguez no constituye eximente de responsabilidad patronal.

4.3.- DEBIDO A FUERZA MAYOR EXTRAÑA AL TRABAJO

Dentro del Derecho Romano, la fuerza mayor se definía como aquel siniestro que el hombre no puede prever, o que previsto no puede evitar.

Se han vertido diversas opiniones de lo que se debe entender por fuerza mayor, por lo cual, se tomará un par de definiciones que trae la doctrina y el precepto que consta en nuestro Código Civil.

Según el tratadista Adrien Sachet, la fuerza mayor constituye un fenómeno natural de orden físico o moral, que desafía toda previsión y cuya causa es completamente extraña a la explotación, al manifestar:

“Los acontecimientos de fuerza mayor son, en el orden físico: los terremotos, los ciclones, las inundaciones, el rayo, las intemperies, etc.; en el orden moral: la invasión extranjera, el pillaje, la guerra civil, etc.; en una palabra, todo lo que la ley inglesa reúne bajo las expresiones hechos de Dios o enemigos del reino. Lo que caracteriza a la fuerza mayor es que tiene su causa en un hecho absolutamente independiente de la empresa.” (Cabanellas, *Derecho de los Riesgos del Trabajo* 209)

Por su parte, Exner señala que la fuerza mayor es siempre extraña al trabajo, al indicar:

“Fuerza mayor, en el sentido de la norma jurídica de que aquí se trata, es un acontecimiento que reúne los caracteres siguientes:

- a) Se ha originado fuera del círculo industrial o de la empresa y su acción ha causado en este círculo industrial un daño corporal o material;
- b) Que debido a la clase e importancia de su manifestación, excede visiblemente de los accidentes tenidos en cuenta en el curso normal de la vida.” (Ob. cit. por Vaca, *Accidentes del Trabajo* 143)

Nuestro Código Civil, en su **artículo 30**, define a la fuerza mayor en los siguientes términos:

“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir; como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”

Por lo tanto, de acuerdo con los conceptos vertidos, el infortunio debido a un caso de fuerza mayor extraña al trabajo exime de responsabilidad al empleador, por considerar injusto que recayera sobre él un acontecimiento en el cual no había ejercido influencia alguna, y además por ser enteramente extraño al funcionamiento de la empresa.

Sin embargo, se ha sostenido que el patrono será responsable de las contingencias que sufran sus obreros por fuerza mayor inherentes al trabajo; puesto que, guardan relación y por ende están vinculados a las tareas de su profesión u oficio.

En este caso, el empleador deberá responder si el accidentado se encontraba en el lugar de trabajo y sometido a sus órdenes. Consecuentemente, el siniestro que se produzca en estas circunstancias será indemnizable.

La aplicación práctica de esta distinción de fuerza mayor extraña o inherente al trabajo, ha provocado diversidad de criterios debido a que no ha existido uniformidad en lo que se ha de entender por una y otra expresión. Así, claramente se demuestra en los fallos dictados por nuestros Tribunales de Justicia.

4.4.- PROVOCADO POR LOS DERECHOHABIENTES DE LA VÍCTIMA

En general, la responsabilidad del patrono cesa con respecto a cualquiera de los derechohabientes de la víctima que provoca voluntariamente el accidente o lo ocasiona por su culpa grave; y también, cuando contribuye a agravarlo o a provocar complicaciones innecesarias.

En la legislación laboral ecuatoriana, esta causal de exención se halla consignada en el **numeral tercero del artículo 354** del Código del Trabajo, que establece:

“El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

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.”

El tratadista Guillermo Cabanellas, nos da una definición de lo que debemos entender por derechohabiente, al indicar:

“Causahabiente: sinónimo de derechohabiente; se dice del titular de derechos que provienen de otra persona, denominada causante o autor. Quien por herencia o subrogación ha adquirido el derecho perteneciente antes a distinto sujeto.” (Ob. cit. por Vaca, **Accidentes del Trabajo** 169)

En materia de accidentes laborales, se considera al causahabiente como tercero extraño a la empresa; y el patrono queda exonerado de la indemnización correspondiente cuando éste (derechohabiente) haya provocado por culpa grave o intencionalmente el siniestro.

De esta forma, la exención de responsabilidad patronal es únicamente con respecto al derechohabiente que provocó intencionalmente el infortunio o lo ocasionó por su culpa grave; en cambio, con relación a los demás derechohabientes de la víctima no opera la exención, debiendo en consecuencia el empleador indemnizarlos conforme a la ley.

El Código del Trabajo ecuatoriano, en su **artículo 377**, establece quienes tendrán derecho a la indemnización, al indicar:

“En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada...”

Como vemos el Código del Trabajo establece que tendrán derecho a la indemnización por los infortunios laborales, los herederos en el orden, proporción y límites establecidos en el Código Civil sobre la sucesión intestada, estableciendo algunas excepciones y disponiendo además; que a falta de herederos le sucedan como derechohabientes de la víctima las personas que económicamente hayan dependido del obrero fallecido.

En definitiva, el derechohabiente al ser responsable del siniestro deberá cargar con las consecuencias derivadas de sus propios actos; y el patrono deberá exigir esa responsabilidad para que redundara a favor del beneficiario, a su vez autor del daño.

La posición es justa, pues no cabría al mismo tiempo responder del accidente y beneficiarse con la indemnización, puesto que esa responsabilidad excluye por fuerza este beneficio.

4.5.- RESPONSABILIDAD DE TERCEROS

Puede ocurrir que el infortunio se origine por la intervención de un tercero, responsable directo del mismo. En la responsabilidad por accidentes de trabajo, para atribuir consecuencias a la acción de un tercero, se necesita que dicha intervención se relacione con la prestación de servicios del trabajador y que produzca un siniestro.

Se considera accidente laboral producido por un tercero, el causado por cualquier individuo que no sea el patrono o su representante; puesto que, el empleador o quien haga sus veces, no puede calificarse de extraño en relación con el infortunio del cual es siempre considerado responsable.

Concretamente y en relación al presente estudio, el tratadista Juan Pozzo, señala:

“Aquí ya no se trata de un accidente originado por la maquinaria o por los útiles de la explotación, es decir, por las cosas que pertenecen al jefe de la industria, y por cuyos daños puede responder. En este caso, el hecho es la obra de una persona cuya voluntad es independiente de la del patrón. Y aun cuando dependiera o estuviera subordinada a la explotación, el daño producido a otra persona es ajeno a los fines del contrato de trabajo y, por consiguiente, no puede ser motivo de órdenes superiores.” (Ob. cit. por Cabanellas, ***Derecho de los Riesgos del Trabajo*** 172)

Al respecto, nuestra legislación en el **artículo 357** del Código del Trabajo, dispone:

“Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los **terceros causantes del accidente**, con arreglo al derecho común.

La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.”

De conformidad con la disposición transcrita, la indemnización debida por el patrono no excluye el derecho de la víctima, de sus herederos o beneficiarios, de promover acción contra el tercero civilmente responsable por el siniestro; pero la indemnización que el tercero pague libera al empleador de su responsabilidad, en la parte que el tercero causante del accidente esté obligado a abonar.

Esta situación deriva de un principio de equidad, por cuanto, se produciría un enriquecimiento sin causa; o mejor dicho, se pagaría dos veces una indemnización que debería ser única.

A su vez, el **artículo 3** del Reglamento General del Seguros de Riesgos del Trabajo, establece:

“En caso de **accidentes causados por terceros**, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero ajeno a la empresa, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que este no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado.”

En definitiva, la responsabilidad en los accidentes causados por un hecho de un tercero, puede ser:

- a) Del patrono a cuyo servicio se encuentra el trabajador.
- b) Del tercero, causante real del siniestro o responsable del mismo.

Recae sobre el empleador la responsabilidad cuando se ha producido en relación con el trabajo, como consecuencia derivada propiamente de la prestación de servicios por parte del trabajador. Tal sería el caso del obrero golpeado (hasta causarle lesiones) por el patrono cuyas órdenes ha desobedecido.

Pero, resulta posible que no exista responsabilidad alguna por parte del empleador; esta situación especial surge cuando el hecho del tercero, aun cometido en el lugar de trabajo, es ajeno al patrono.

CAPITULO V LAS INDEMNIZACIONES

5.1.- CONCEPTO Y FINALIDAD DE LA INDEMNIZACION

CONCEPTO DE INDEMNIZACION.-

Para que se produzca un accidente de trabajo indemnizable no se requiere que el infortunio suceda durante el lapso de la prestación de servicios o en el desempeño de una actividad determinada, es suficiente una relación directa entre el riesgo y el trabajo. En otras palabras, debe existir un nexo entre la ejecución de la tarea y el riesgo a que se hallaba expuesto el trabajador.

Con respecto a la indemnización, el tratadista Guillermo Cabanellas, manifiesta:

“Existe accidente indemnizable no sólo cuando el siniestro deriva del mismo hecho de la realización de las tareas, sino también cuando el trabajo ha sido ocasión, esto es, cuando la ejecución del trabajo es lo que ha llevado a la víctima al lugar del infortunio.” (Cabanellas, ***Derecho de los Riesgos del Trabajo*** 104)

En materia laboral, indemnizar es un resarcimiento económico al que tiene derecho el obrero por el daño sufrido; es la suma de dinero que recibe el

accidentado o sus derechohabientes (en caso de muerte), por los riesgos sufridos en su persona.

El trabajador al comprometerse mediante un contrato a prestar sus servicios, debe estar protegido ante las contingencias o accidentes a los que puede estar expuesto. Esta protección se da en virtud de que el obrero realiza sus actividades a beneficio de otra persona; por lo tanto, si se aprovecha de este trabajo el patrono o su empresa, lo justo es que sea aquél quien asuma los posibles riesgos a presentarse.

Al ocurrir un infortunio laboral trae como consecuencia una serie de gastos que deben ser cubiertos por el empleador, por el Seguro Social, o por una Compañía Aseguradora, según sea el caso. Estos gastos son:

- ◆ Cubrir la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y de ser necesario provisión y renovación de prótesis.
- ◆ Pago de gastos de sepelio, si el accidente resultó fatal.
- ◆ La correspondiente indemnización a los deudos del causante.

Aparte del concepto netamente jurídico de indemnización, hay otro de índole económica: "se dice que quien crea la empresa, está creando el riesgo". Es decir, en todo trabajo hay la responsabilidad respecto a que quien lo efectúa sufra un mal, desde la actividad más sencilla hasta la más complicada y sofisticada trae como consecuencia un hecho dañoso; por ejemplo: el obrero que rompe una piedra puede perder un ojo al saltarle un fragmento, o un pintor de un edificio puede sufrir una caída, etc. Parece que mientras el trabajo deja de ser material para entrar en el campo intelectual el riesgo disminuye.

FINALIDAD DE LA INDEMNIZACION.-

El establecimiento de la indemnización tiene como finalidad buscar un medio lo más justo y eficaz que permita compensar el mal sufrido por el obrero,

en el sentido de que al quedar éste incapacitado para el trabajo y al ser su remuneración la fuente de ingresos para el sustento de él y de su familia, ya no va a poder solventar los gastos requeridos. Es por ello, que la ley ha adoptado este medio para cubrir las consecuencias materiales, y más aún si el siniestro produjo la muerte del trabajador, ésta protección será en virtud de los derechohabientes de la víctima.

De esta forma, la indemnización que le corresponde al accidentado o sus dependientes es un acto de justicia, es un resarcimiento al que tiene pleno derecho por la labor que presta, puesto que ese infortunio le ocurrió como consecuencia o por ocasión del trabajo; y el patrono tiene la obligación moral y legal de repararle el daño sufrido.

La indemnización que recibe la víctima no compensa en la totalidad el perjuicio sufrido; puesto que, se trata de la integridad y de la vida de un ser humano, la cual es invaluable. Hace referencia más bien a una reparación económica parcial que cubre las necesidades que él o su familia se verían privados por motivo del siniestro, el cual le impediría poder efectuar una actividad productiva que le permita obtener lo necesario para el sustento de él y de sus dependientes.

Las indemnizaciones otorgadas en el Seguro Social y las contempladas en el Código del Trabajo tienen cierta similitud, debido a que se tratan de leyes que se encuentran en concordancia una con otra.

En cuanto a las Compañías Aseguradoras, éstas tienen un sistema diferente basado no en una cantidad específica que es obligada por la ley, sino más bien está dado por el aporte que el asegurado se compromete a pagar. De esta manera, al ocurrir una incapacidad o la muerte del trabajador, el monto que cubren estas compañías no es igual para todos, sino que es de acuerdo a la cantidad que hayan establecido aportar.

De lo expresado se establece que la indemnización por los accidentes de trabajo debe estar en proporción a la disminución de la capacidad laboral experimentada por la víctima. No hay que justificar únicamente el lucro en cuanto al trabajo, sino también estimar las posibilidades en relación a toda la actividad laboral, puesto que se trata de comprender para el resarcimiento, el denominado daño en potencia o daño futuro probable o cierto que guarda un nexo con el evento ya suscitado.

En definitiva, para un resarcimiento general, la indemnización debería abarcar todos los perjuicios físicos, psíquicos, patrimoniales, familiares, sociales y laborales de la víctima.

5.2.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Un accidente laboral puede originar las más diversas lesiones; desde un pequeño rasguño hasta la muerte de la víctima; pero si dichas lesiones no producen una incapacidad para el trabajo, éste no es indemnizable.

Para que un obrero que ha sido víctima de un infortunio laboral, tenga derecho a una indemnización es preciso que el siniestro haya sido la causa generadora de la lesión, es decir, de la incapacidad para el trabajo o de la muerte de la víctima. No basta un daño cualquiera a la persona para tener derecho a la indemnización, es necesario que esto traiga una limitación apreciable (aunque sea indirecta) de las aptitudes para el trabajo.

La incapacidad laboral es aquella en que luego de ocurrido un accidente, el trabajador ve disminuida, reducida o eliminada su capacidad para laborar. Esta incapacidad puede ser general para el trabajo habitual o para cualquier tipo de actividad, según la gravedad de las consecuencias del hecho.

El grado de incapacidad ocasionado por un infortunio laboral, no debe medirse simplemente analizando la integridad física de la víctima, sino apreciando su capacidad productiva. Por ello, se debe considerar la incapacidad sufrida y el salario, la posibilidad de trabajar en un futuro y el accidente para determinar el importe de la indemnización a que tiene lugar el trabajador que ha sido víctima de un siniestro.

La calificación y establecimiento de la incapacidad del accidentado, es independiente de la posibilidad de mejoría o recuperación de la víctima, pues la misma se la declara considerando el grado de la lesión, sin tomar en cuenta su posible curación o su readaptación para volver al mismo trabajo o para dedicarse a otro.

Por consiguiente, cuando a consecuencia de un accidente el trabajador sufre una incapacidad tiene derecho a que se le compense tanto por la pérdida o disminución de su capacidad laboral, como por el daño sufrido. Es decir, la indemnización deberá comprender la reparación fisiológica y económica.

La indemnización que recibe el accidentado no abarca la totalidad del perjuicio ocasionado. Normalmente, la tarifa que se le abona no es sino una compensación parcial del detrimento padecido. La indemnización comprendería el lapso durante el cual el obrero se ha visto imposibilitado de realizar una labor remunerativa.

La incapacidad de la víctima de un siniestro se revela respecto de su profesión habitual y en cuanto a otra profesión. En tal sentido, la pérdida visual de un ojo, puede tener menos importancia para un peón, un trabajador de aseo de calles, etc., que para una mecanógrafa, un relojero, un radiotécnico, etc. Indudablemente, en uno y otro caso hay una lesión que requiere ser indemnizada. Otro claro ejemplo es: el perjuicio estético, el cual sería de menor valor para ciertos trabajadores (obrero agrícola, de la construcción, etc.) que no influirán mayormente en las relaciones de la empresa, ni la perjudica el que se los acepte y mantenga en su puesto de trabajo. En cambio, con respecto a la

propia profesión, la incapacidad puede ser absoluta y total (gerentes de empresas, administradores, agentes de ventas, periodistas, secretarías, etc.) puesto que, el trato con el público es característico de estos trabajos y por ende se requiere tener una buena presencia.

Por este motivo, en materia de accidentes laborales, el juez deberá tener criterio propio y facultades que le permitan apreciar, en cada caso concreto, la posición personal de la víctima y sus consecuencias en el orden físico y laboral.

Al respecto, en nuestra legislación la incapacidad se establece según la magnitud del hecho en: parcial o total, y por su duración en: transitoria o permanente.

El **artículo 359** de nuestro Código del Trabajo, contempla las consecuencias del infortunio laboral, al manifestar:

“Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y
4. Incapacidad temporal.”

A su vez, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, en su **artículo 15**, dispone:

“Las incapacidades originadas en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales pueden tener los siguientes efectos:

1. Incapacidad Temporal
2. Incapacidad Permanente Parcial
3. Incapacidad Permanente Total
4. Incapacidad Permanente Absoluta
5. Muerte “

El accidente laboral como hemos analizado produce consecuencias de distinta índole, en unos casos incide sobre la vida de la víctima causándole la muerte; en otros influye sobre su capacidad física e intelectual disminuyéndola con distinta intensidad.

5.2.1 INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

La primera clase de incapacidades que la ley considera son las incapacidades temporales.

Nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 362**, define a la incapacidad temporal de la siguiente manera:

“Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.”

Lo que principalmente caracteriza a la incapacidad temporal es la circunstancia de que la víctima, después de un tiempo más o menos largo que dura su curación, recobra íntegramente su aptitud para el trabajo habitual, quedando tan idónea para laborar como antes de ocurrir el infortunio.

En otras palabras, esta clase de incapacidad se presenta cuando el obrero vuelve al trabajo exactamente en las mismas condiciones en que se hallaba antes de producirse el siniestro. Aquí no existe ninguna pérdida de la capacidad de ganancia o ninguna causa para la disminución del salario; lo único que ha existido es un paréntesis en el trabajo porque las consecuencias del accidente no le han permitido laborar.

Al ser la imposibilidad transitoria, no termina la relación laboral, es decir, que efectuada la curación, el trabajador regresará a sus funciones y de negarse el empleador a recibirlo, se trataría de un despido intempestivo.

Es por ello, que una incapacidad para que pueda ser considerada como temporal, es necesario que el obrero al ser dado de alta se encuentre con la misma aptitud para el trabajo que tenía antes de sufrir el siniestro; pues, si no recobra esa aptitud en su integridad, la capacidad debe ser calificada como permanente.

En cuanto a la indemnización a que tiene derecho el obrero que sufre una incapacidad temporal, nuestro Código del Trabajo en su **artículo 373**, dispone:

“La indemnización por incapacidad temporal será del **setenta y cinco por ciento** de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.”

De acuerdo con el concepto vertido, las indemnizaciones por esta forma de incapacidad, implican el lapso durante el cual el accidentado no puede desarrollar una actividad económicamente útil y rentable, en razón de haber perdido temporalmente su capacidad productiva.

A su vez, el **artículo 181** del Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece:

“...Salvo casos excepcionales estrictamente calificados por la Comisión de Valuación de las Incapacidades, la duración máxima de esta incapacidad será de doce meses.

Mientras persista esta incapacidad el trabajador recibirá una pensión provisional equivalente al 80% de la última remuneración, hasta por el tiempo de un año.

Si la incapacidad sobrepasa de un año, el afiliado tendrá derecho a una **pensión equivalente al 80%...**”

El Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, en su **artículo 16**, manifiesta:

“...Pasado el año y mientras el trabajador no esté habilitado para el desempeño de sus labores habituales y persista el tratamiento médico o de rehabilitación, **recibirá una pensión provisional equivalente al 80%** de la remuneración en base al dictamen de la Comisión de Valuación de las Incapacidades, hasta una duración de un año la misma que será evaluada cada seis meses. En estos casos y antes de que concluya el período de un año, el Departamento de Medicina del Trabajo notificará al respectivo empleador para que se le mantenga el puesto de trabajo.

Si la incapacidad sobrepasa de un año, la pensión provisional se convertirá en pensión definitiva, con el mismo porcentaje señalado en el inciso anterior, **por un año más...**”

Concretamente y en relación a los preceptos transcritos, se puede establecer que en el Seguro Social se contempla la posibilidad de que la incapacidad temporal pueda durar más de doce meses; puesto que, si pasado el primer año el obrero no está habilitado completamente para el trabajo, en el segundo año le fijan una pensión provisional del 80% y si la incapacidad sobrepasa el segundo año, en el tercer año recibirá una pensión definitiva para ese período. Los dos años adicionales, se prolongan siempre y cuando la Comisión de Valuación de las Incapacidades lo considere necesario. En el caso de sobrepasar los tres años se procede a la calificación de la incapacidad permanente.

En cuanto al cobro de las indemnizaciones, éstas corresponden directamente al trabajador y en caso de muerte a los herederos según el orden de sucesión.

La indemnización deberá pagarse en los mismos períodos y forma del salario. No está sujeta a retención, reducción ni compensación, dada la finalidad y carácter alimenticio que posee para el obrero y su familia. Además, el empleador deberá abonar el primer día de incapacidad. (Art. 18 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo)

Por lo tanto, la indemnización corresponde desde el día siguiente de que se produjo la incapacidad hasta la fecha en que el trabajador se halle en condiciones de volver a laborar o cuando se declare la incapacidad permanente. Es decir, se abonará la respectiva indemnización durante todo el período de incapacidad para el trabajo, ya sea hasta la curación completa, la consolidación de la herida, el fallecimiento de la víctima o la declaración de incapacidad permanente.

5.2.2 DISMINUCIÓN PERMANENTE DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Llamada también Incapacidad Permanente Parcial, es aquella incapacidad que determina una disminución parcial, pero definitiva de la

capacidad de trabajo del obrero o empleado. Se caracteriza por el hecho de ser permanente, es decir, que jamás podrá desaparecer ni por el transcurso del tiempo ni por la aplicación de sistemas curativos; y es parcial, en el sentido de que no entraña la pérdida absoluta de la capacidad de ganancia sino de sólo una parte de ella. En otras palabras, se disminuye la aptitud del trabajador para sus tareas, pero no en forma total.

Al respecto, el tratadista Adrien Sachet, sostiene que la incapacidad permanente parcial se define por sí misma, al indicar:

“Consiste en una disminución, reputada incurable, de la aptitud laboral de la víctima del accidente de trabajo. La incapacidad está limitada, de un lado, por la invalidez total; y, de otro, por la validez completa. Entraña, por propia índole, una variedad infinita de grados.” (Sachet, *Tratado sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales* 478)

A su vez, el Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su **artículo 182**, establece:

“Se considera Incapacidad Permanente Parcial, aquella que produzca en el trabajador una lesión corporal o perturbación personal definitiva que signifique una merma en la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo...”

De esta forma, una vez que el trabajador esté curado regresa a su actividad laboral, pero con secuelas, las mismas que no van a desaparecer. Sin embargo, puede tratar de mejorarse mediante una reeducación profesional, la rehabilitación, el uso de miembros artificiales ortopédicos, etc.; pero, a pesar de ello siempre existirá una disminución en su capacidad total para desempeñar el trabajo habitual a que se dedicaba. Así por ejemplo: la desfiguración del rostro, sería de menor valor para ciertos trabajadores (agricultor, pintor, albañil, mecánico, un trabajador de aseo de calles, etc.) que no influirán mayormente en las relaciones de la empresa, ni la perjudica el que se los acepte y mantenga en

su puesto de trabajo. En cambio, con respecto a la propia profesión, la incapacidad puede ser permanente y total (secretaria, modelo, reportera de televisión, etc.) puesto que, el contacto con el público es característico de estos trabajos y por ende se requiere de una buena presencia. Esto podría implicar la disminución de sus ingresos y hasta la necesidad de cambiar de profesión. De esta manera, las incapacidades se determinan en gran parte por las condiciones especiales de su actividad laboral y del empleado.

Según el **artículo 371** del Código del Trabajo ecuatoriano, en lo relativo a la indemnización por la disminución permanente de la capacidad para el trabajo, manifiesta:

“Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la **reeducación profesional del trabajador** y si le ha proporcionado **miembros artificiales ortopédicos**.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.”

Para los casos de disminución de la capacidad para el trabajo, necesariamente tenemos que referirnos al cuadro valorativo que se encuentra

consagrado en el artículo 438 de nuestro Código del Trabajo. En términos generales, comprende lo siguiente:

- ◆ La enumeración de la pérdida de todas y cada una de las partes que componen los miembros superiores, desde la desarticulación del hombro hasta la pérdida de la falange del meñique.
- ◆ Los casos de anquilosis y pseudoartrosis del miembro superior e inferior.
- ◆ Se hace referencia a la posibilidad del uso de un miembro artificial y entonces se ha hecho constar una rebaja en el porcentaje de la indemnización, como en la pérdida del muslo.
- ◆ La dificultad funcional de los dedos a consecuencia de lesiones no articulares sino a secciones o pérdida de sustancia de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices, como callos viciosos o malas consolidaciones.
- ◆ Parálisis completas por lesiones de nervios periféricos.
- ◆ Lesiones y perturbaciones funcionales en cabeza, cráneo y cara. En relación a ojos y visibilidad, hay un cuadro de disminución permanente de la agudeza visual que no puede ser mejorada con anteojos.
- ◆ Lesiones y disfunciones de nariz, oídos, lesiones que derivan de la columna vertebral. Asimismo hace referencia a la laringe, tráquea, tórax, abdomen, aparato genitourinario y deformaciones estéticas.

Se ha tratado de abarcar en este cuadro todos los porcentajes que cubre, pero desde luego no se trata de una enumeración exhaustiva. Cuando se presentan lesiones no contempladas en la tabla de valoración, se determina el grado de incapacidad tomando en consideración los factores señalados en el **artículo 27** del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, que dispone:

“Para establecer el grado de las incapacidades no clasificadas en la

Tabla de Porcentajes, se considerará los siguientes **factores**:

- a) Lesión anatómica;
- b) Alteración funcional;
- c) Estado trófico - nervioso – circulatorio;
- d) Caracteres de fuerza, sinergia y rapidez de la capacidad laboral remanente; y,
- e) Repercusión para el trabajo habitual y para todo trabajo.”

El **artículo 29** del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, establece:

“La Comisión de Valuación de las Incapacidades **podrá elevar hasta en un 20 por ciento** el respectivo porcentaje de la incapacidad para el trabajo, señalado en el Art. 24 de este Reglamento. En todo caso de pérdida anatómica o funcional de miembros u órganos que ocasione una significativa reducción de su capacidad para el trabajo habitual, **teniendo en cuenta los siguientes factores, cada uno** de los cuales se valorará en un **5 por ciento**:

- a) Tipo de trabajo, cuya ejecución está limitada por la lesión que se califica.
- b) Edades extremas de la vida productiva.
- c) Escaso grado de instrucción y formación en función de su aptitud defensiva para la vida; y,
- d) Capacidad de readaptación para su trabajo habitual u otro tipo de trabajo.

En ningún caso, la valoración total superará el 80% de disminución de capacidad de trabajo.”

Refiriéndonos en concreto a la disposición transcrita, la tabla de porcentajes de incapacidades para el trabajo puede mejorarse aplicando estos factores; y en la eventualidad de presentarse múltiples incapacidades, se

valorará cada una de ellas y se suman, pero en ninguno de estos casos la valoración total superará el ochenta por ciento, incluido los porcentajes determinados en este artículo.

Por último, cabe señalar que el monto indemnizatorio por esta clase de incapacidad será cubierto en forma íntegra y sin descuentos de las remuneraciones, ni deducción de los gastos de curación que hubiere cancelado el empleador durante el tiempo que la víctima lo haya requerido.

5.2.3 INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO

La incapacidad permanente y absoluta, se conoce también con el nombre de incapacidad profesional; son aquellas lesiones que imposibilitan de manera definitiva al accidentado para todo género de trabajo.

Asimismo, se califica de incapacidad permanente y absoluta para la actividad habitual, toda lesión que después de curada deje una inutilidad absoluta para todo trabajo, arte u oficio, requiriendo incluso de otra persona para su cuidado y atención médica.

El incapacitado permanente y absoluto es una persona que carece de toda posibilidad productiva, y de toda posibilidad de obtener recursos para su subsistencia. Se caracteriza por el hecho de ser absoluta, es decir, que deja al obrero totalmente inhábil para ejecutar cualquier actividad que le permita obtener una remuneración; y es permanente, lo que significa que su situación es incurable, que no desaparece nunca.

Para efectos del Seguro Social, el Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su **artículo 184**, define a esta clase de incapacidad en los siguientes términos:

“Se considera incapacidad Permanente Absoluta, producida por riesgos del trabajo, aquélla que le inhabilita por completo al afiliado para toda profesión u oficio, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanentes...”

De acuerdo con lo expresado, en la incapacidad permanente y absoluta, la víctima no se curará del mal producido; puesto que, quedará inútil para el trabajo en que se venía ocupando o para toda actividad. Son casos de incapacidad total y permanente, entre otros, los contemplados en el **artículo 360** de nuestro Código del Trabajo, que dispone:

“Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;
3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;
6. La enajenación mental incurable;

7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.”

En esta clase de incapacidad, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en su defecto una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última remuneración mensual que percibía la víctima.

El importe indemnizatorio será cancelado en forma íntegra y sin descuentos de las remuneraciones, ni deducción de los gastos de curación que hubiere cubierto el empleador durante el tiempo que la víctima lo haya requerido.

Además, cabe señalar que en el Seguro Social se distingue dos clases de incapacidades permanentes: la total y la absoluta.

➤ **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-** Es aquella que imposibilita totalmente al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión u oficio habituales. Para su determinación la Comisión Valuadora exigirá los exámenes médicos respectivos.

Declarada esta incapacidad el asegurado recibirá una renta mensual equivalente al **80%** del promedio mensual de los sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio mensual de los cinco primeros años, si este fuera superior.

➤ **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA.**- Es cuando el obrero está incapacitado totalmente para todo trabajo, requiriendo incluso de otra persona para su cuidado y atención permanente. En este caso, el asegurado tiene derecho a una pensión mensual equivalente al **100%** del promedio de sueldos o salarios sobre los que aportó en el último año o del promedio mensual de los cinco mejores años, si éste fuere superior.

Al respecto, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, en su **artículo 33**, dispone:

“Producen incapacidad permanente absoluta, las siguientes lesiones de origen profesional:

- a) La pérdida total de las dos extremidades superiores, de las dos extremidades inferiores o de una superior y otra inferior;
- b) La alteración orgánica o funcional que produzca: hemiplejía, cuadriplejía o grave ataxia locomotriz;
- c) Pérdida total de la visión de ambos ojos;
- d) Lesiones orgánicas o funcionales del cerebro tales como: psicosis crónicas, manías y estados análogos;
- e) Lesiones orgánicas o funcionales del corazón y de los aparatos respiratorios y circulatorio, de carácter incurable;
- f) Lesiones orgánicas o funcionales del aparato digestivo o urinario de carácter incurable; y,
- g) Otras alteraciones o lesiones de carácter definitivo que por su naturaleza no permitan desempeñar actividad laboral rentable.”

Con relación al importe indemnizatorio de esta incapacidad, el **artículo 184** del Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece:

“...En este caso, el asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 100% del promedio de sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio de los cinco mejores años, si éste fuere superior. Su determinación se sujetará a lo dispuesto en el artículo anterior.”

En definitiva, para el pago de la indemnización, se considera a este tipo de incapacidad como una consecuencia derivada del infortunio. Esta circunstancia anormal en la humanidad del trabajador que le priva en forma absoluta de su capacidad profesional y consecuentemente de su salario o sueldo habitual, crea la obligación de su respectiva indemnización por el daño físico y funcional.

5.2.4 MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO

La muerte es la consecuencia más grave que para la víctima puede producir un accidente laboral; es decir, la paralización definitiva de las funciones orgánicas.

No es indispensable que el fallecimiento sea inmediato al siniestro como tampoco es necesario que sea su resultado directo, basta con que ocurra como consecuencia del hecho y que guarde la necesaria vinculación para que responda del mismo el patrono.

Si el infortunio causa la muerte de un trabajador, la indemnización es dada distinguiendo la muerte instantánea y la muerte posterior. Así tenemos:

➤ **MUERTE INSTANTÁNEA.**- Es aquella que ocurre en el momento del hecho o hasta los ciento ochenta días después del accidente. En este caso el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años. Así por ejemplo, si el sueldo de un trabajador fue de \$165 esto se multiplica por 12 (meses) y por cuatro (años), sus causahabientes recibirían una indemnización equivalente a \$7.920.

La ley concede al patrono veinticuatro horas para el pago de los gastos de entierro (puede ser día hábil o feriado). En el caso de que no lo cumpliera dentro de este término hay un recargo del 50% y si para ello fuere necesario reclamación judicial, el empleador deberá cancelar el triple de la cantidad fijada.

➤ **MUERTE POSTERIOR.-** Se considera muerte posterior aquella que se produce de ciento ochenta días hasta los trescientos sesenta y cinco días, desde que ocurrió el siniestro; o pasados los trescientos sesenta y cinco días pero antes de los dos años.

En cuanto al monto de la indemnización por muerte del trabajador, éste se encuentra supeditado a las circunstancias y lapsos de tiempo determinados en el **artículo 369** de nuestro Código del Trabajo:

- ◆ Si la muerte debida al accidente sobreviene después de 180 días hasta los trescientos sesenta y cinco días, contados desde la fecha del accidente, el patrono abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la indemnización.
- ◆ Si por consecuencia del infortunio, la víctima falleciere después de los 365 días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la indemnización en un cincuenta por ciento.

En estos casos, el patrono podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de su muerte, sino que fue debido a otra u otras circunstancias extrañas al siniestro.

En la indemnización por muerte del trabajador se tiene en cuenta principalmente la relación de dependencia económica existente entre la víctima y el causahabiente. Es decir, este resarcimiento ofrece el carácter de un sustitutivo del salario, en beneficio exclusivo de quienes dependían económicamente del fallecido. Por lo tanto, el propósito de esta indemnización será el de reparar en el

hogar la ausencia del jefe de familia o la persona que, con su salario subsanaba las necesidades vitales.

La indemnización al ofrecer el carácter de sustituto del salario perdido como consecuencia del accidente, no constituye un derecho hereditario; sino que se trata de un beneficio exclusivo a título propio, que corresponde o se otorga a quienes por guardar con la víctima un vínculo de parentesco o una dependencia económica se ven privados del sustento diario.

Al respecto y de conformidad con el **artículo 379** de nuestro Código del Trabajo, señala:

“A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber **dependido económicamente del trabajador fallecido** y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.”

Para el goce o distribución de la indemnización por fallecimiento del trabajador, serán llamadas en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan para la sucesión intestada. Así, el **artículo 1045** del Código Civil, establece:

“Son llamadas a la sucesión intestada a los hijos del difunto, sus ascendientes, sus padres, sus hermanos, el cónyuge sobreviviente y el Estado.”

A su vez, el **artículo 378** del Código del Trabajo, establece ciertas limitaciones a dicha sucesión, al disponer:

“No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo.
2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;
5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.”

Finalmente, cabe mencionar que las indemnizaciones por fallecimiento de un trabajador, serán cubiertas íntegramente desde el día en que se produjo su muerte, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el siniestro y su defunción.

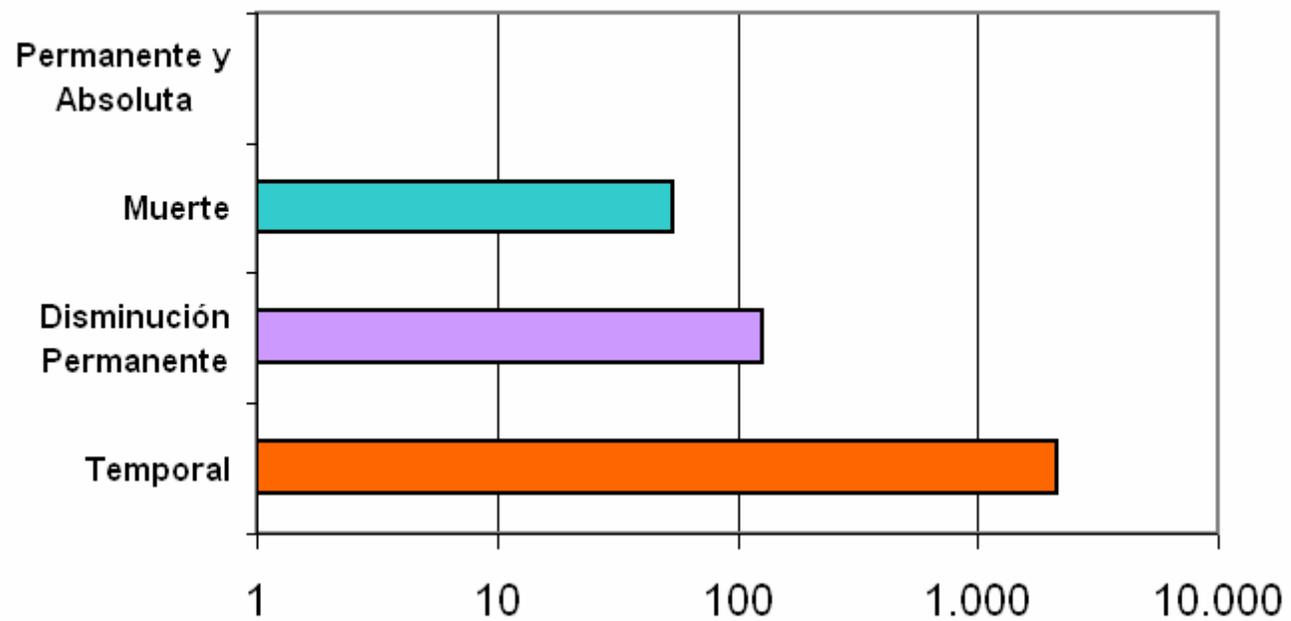
A continuación veremos algunos datos estadísticos de nuestro país con relación al grado de incapacidad en el que quedó la víctima luego de producido un infortunio laboral. Con esto se demuestra que el número de accidentes considerados como graves, es decir, aquellos que producen en la víctima: disminución permanente, incapacidad permanente y absoluta, o la muerte es mínimo; pues, sumando estas tres dan apenas 181 casos de un total de 2301 accidentes producidos en el Ecuador en el 2005. En cambio, aquellos que produjeron en el obrero una incapacidad temporal, y que luego de recuperado éste pudo volver a su trabajo habitual, tiene un número elevado de 2.120 casos; produciéndose aquí la ventaja de que éste tipo de incapacidades no comportan ninguna gravedad permanente para el trabajador.

**ACCIDENTES DE TRABAJO
CLASIFICADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y TIPO DE INCAPACIDAD
ECUADOR 2005**

RAMA DE ACTIVIDAD	TEMPORAL	PARCIAL PERMANENTE	MUERTE	ABSOLUTA PERMANENTE	TOTAL GENERAL
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	63	4	5	0	72
Comercio por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	123	5	4	0	132
Construcción	68	9	5	0	82
Electricidad, Gas y Agua	87	2	6	1	96
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios prestados a Empresas	629	10	5	0	644
Explotación de Minas y Canteras	2	6	5	0	13
Industrias Manufactureras	566	55	11	0	632
Servicios Sociales, Comunes y Personales	526	31	12	0	569
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	56	4	1	0	61
TOTAL GENERAL:	2.120	126	54	1	2.301
PORCENTAJE:	92,1	5,5	2,3	0	100

Fuente: Dirección de Riesgos del Trabajo

TIPO DE INCAPACIDAD ECUADOR 2005



5.3.- INDEMNIZACIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En cuanto al derecho del trabajador a la indemnización, el **artículo 350** del Código del Trabajo ecuatoriano, manifiesta:

“El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores...”

Conforme lo dispone la ley, las instituciones públicas o de gobierno también se encuentran obligadas a indemnizar a sus servidores públicos por los accidentes laborales inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan, exceptuándose el caso de los miembros del Ejército y en general los que ejercen funciones militares.

Así, nuestra legislación en el **artículo 351** del mismo cuerpo legal, dispone:

“El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se **exceptúan** de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, **los que ejerzan funciones militares.**

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.”

Como se ha analizado, los accidentes para que puedan ser considerados como del trabajo y por consiguiente ser susceptibles de protección laboral, se requiere que el siniestro produzca en la persona del trabajador un daño indemnizable que estará amparado por la responsabilidad del patrono.

Las consecuencias que trae consigo un infortunio son entorno a la salud y a la economía del accidentado. Referente a su salud constituye el daño o lesión sufrida en su integridad corporal; el alcance de estos efectos pueden verse inmediatamente o en el transcurso de un proceso que puede derivar en una incapacidad o en la muerte de la víctima.

Al ser el obrero el directamente perjudicado, a pesar de que se le indemnice, este hecho va a dejar secuelas negativas para él; pues, al quedar disminuida su capacidad física o psíquica, también se ve afectada su economía.

Dentro de este aspecto, no sólo que afecta la economía del propio trabajador, sino también implica erogación de sumas de dinero, ya sea para el empleador, o para el Seguro Social, según el caso.

En definitiva, el accidente indemnizable es el producido en el ejercicio del trabajo o por causa de desarrollar una actividad que beneficia al patrono. Para calificar como del trabajo a un siniestro, no se necesita que sea imputable al hecho del trabajo, resulta suficiente que sobrevenga en ocasión del trabajo.

5.4.- INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR

Como consecuencia de la responsabilidad originada por los accidentes de trabajo, la legislación laboral contemporánea, a efectos de liberar a la víctima de la miseria e inseguridad económica, reconoce universalmente el derecho del

trabajador a ser indemnizado, para lo cual establece diversas obligaciones al patrono.

Cuando no resulta mortal el infortunio laboral, el empleador esta obligado con respecto al trabajador:

- ◆ A proporcionarle asistencia médica;
- ◆ A entregarle aparatos de prótesis;
- ◆ A pagarle una indemnización;
- ◆ A conservarle el empleo o darle otro, si lo tuviera de acuerdo con sus condiciones físicas.

En el caso de fallecer la víctima de un accidente de trabajo, el patrono deberá:

- ◆ Abonar los gastos de entierro;
- ◆ Pagar la indemnización que corresponda a los causahabientes de la víctima.

Estas obligaciones que se imponen al empleador para reparar en cierta medida los daños que ocasione el siniestro a la víctima, ofrecerían dos aspectos distintos.

Así, la una obligación que es de índole personal y que procura la curación de la víctima o paciente, consiste en la prestación inmediata de los primeros auxilios en el propio lugar de trabajo; como también, proporcionarle asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, hospitalarios y complementarios de la medicina, según requiera el caso, para fines de diagnóstico terapéutico y de rehabilitación del trabajador.

Al respecto y de conformidad con el **artículo 365** del Código del Trabajo, establece:

“En todo caso de accidente el **empleador estará obligado a prestar**, sin derecho a reembolso, **asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica** al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.”

Con carácter estrictamente económico, consiste la segunda obligación, que tratará de compensar el daño patrimonial que el siniestro produce en el accidentado; y sobretodo que en caso de un desenlace fatal, no se vea éste y sus dependientes, privados del sustento alimentario y vital que representaba el salario del trabajador antes de surgir el infortunio.

Además, la víctima tendrá derecho a la provisión y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia cuando el caso lo requiera. En la eventualidad de que el trabajador encuentre disminuida o anulada la fuente de sus ingresos, al faltarle su capacidad laboral para obtener por el mismo los medios de subsistencia con un trabajo económicamente útil, tiene también derecho a una indemnización de carácter pecuniaria y complementaria.

Así, en nuestra legislación en el **artículo 366** Código del Trabajo, manifiesta:

“El **empleador estará obligado a la provisión y renovación** normal de los **aparatos de prótesis y ortopedia**, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima.”

De las obligaciones señaladas, la indemnización se presenta no como la más importante, pero si la más compleja, por las consecuencias previsibles que pueden derivarse en relación al trabajador. Este deber patronal de indemnizar al obrero por los siniestros de que pueda ser objeto, de ninguna manera representaría una limosna generosa, sino que constituiría un estricto acto de justicia social.

En cuanto a la indemnización por los accidentes laborales y a la trayectoria legal a seguirse para determinarla, tenemos que distinguir dos casos:

- 1) Trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 2) Trabajadores afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

PRIMER CASO.- Cuando el empleador no hubiera remitido al IESS el aviso de entrada, o el trabajador no estuviera registrado y se comprobare el derecho a la afiliación, el obrero accidentado se beneficiará de las prestaciones correspondientes, pero su valor será cobrado directamente al empleador de acuerdo con las normas para calcular la responsabilidad patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo. En otras palabras, en los casos en que el patrono no hubiere afiliado o no pagó los aportes, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones por parte del IESS, y el Instituto ejercerá las acciones correspondientes contra el empleador.

El patrono está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se halle comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste.

Concretamente y de acuerdo con nuestro Código del Trabajo, en su **artículo 354**, señala las causales por las cuales el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes laborales, y que son las siguientes:

- 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.

SEGUNDO CASO- Cuando los trabajadores son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el empleador está obligado a llenar y firmar el aviso o denuncia correspondiente en todos los casos de accidentes laborales que sufrieran los obreros y ocasionen lesión corporal, perturbación funcional o su muerte, dentro del plazo máximo de diez días a contarse desde la fecha del siniestro.

Esta denuncia tiene por objeto fijar la causa del accidente y determinar las responsabilidades derivadas del mismo; de esta manera, se deja constancia de los hechos ocurridos y de sus posibles orígenes, para iniciar así la investigación correspondiente.

Se impone al patrono la obligación de hacer dicha denuncia, pero puede delegarlo en la persona que lo represente, y esto debe hacerlo tan pronto como tenga noticia del infortunio. Sin embargo, no se quita la posibilidad de que el trabajador o sus derechohabientes puedan también efectuar la correspondiente denuncia. Los empleadores que en la creencia de que un accidente no sea indemnizable y que se abstengan de realizarlo, cometen un error, ya que la denuncia del hecho no implica necesariamente el reconocimiento de la responsabilidad.

Por su parte, el accidentado tiene la obligación de informar a su patrono, encargado o representante, acerca del siniestro sufrido, en el mismo día ocurrido, es decir casi a raíz del hecho. El deber de formular la correspondiente denuncia tiene como razón principal la publicidad del hecho, y la sanción que se impone a quien incumple con esta obligación legal consiste en una multa.

A la denuncia de un infortunio laboral, sigue la investigación que corresponda para esclarecer la veracidad de los hechos. Al respecto y de conformidad con el **artículo 386** del Código del Trabajo, establece:

“El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el Inspector del Trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.”

A su vez, el **artículo 387** del mismo cuerpo legal, señala los requisitos que contendrá dicha denuncia, al disponer:

“En la denuncia se hará constar:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
3. La naturaleza de las lesiones;
4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
5. La remuneración que percibía la víctima; y,
6. El nombre y domicilio del empleador.”

Con la denuncia se establece la fecha cierta del accidente; es decir, señala el momento de partida de las obligaciones patronales y los términos del pago de las indemnizaciones, lo mismo que el de la prescripción liberatoria, en su caso.

Una vez conocida la noticia de que se ha producido un siniestro es preciso realizar una investigación a fondo de las razones que lo determinaron,

aclarando de esta manera si las causas fueron actos o condiciones peligrosas. Para ello, es necesario que esta investigación se realice en el mismo lugar donde el hecho se produjo, y naturalmente después del accidente. Además, se procederá a interrogar a los testigos y si es posible a los propios lesionados en el caso que los hubiese y su estado lo permitiese.

Por lo tanto, la investigación tiene como fin determinar la responsabilidad y descubrir las causas productoras del mismo, para que de esta manera, corrigiendo los defectos tanto de personas como de cosas, se consiga evitar la repetición no sólo de casos similares, sino de cualquier tipo de contingencias.

Finalmente, cabe mencionar que cuando un accidente no causa lesiones en los trabajadores, debe ser también investigado; puesto que, todos los infortunios son potencialmente peligrosos y su repetición que en un momento determinado no produjo lesiones, puede en otra oportunidad causarlas con la máxima gravedad.

Luego de haber denunciado e investigado el infortunio, en el caso de que no se haya producido la muerte del obrero, el Inspector del Trabajo mediante oficio informará a la Comisión Calificadora para que dictamine el grado de incapacidad del accidentado, de acuerdo con el cuadro valorativo de disminución de la capacidad para el trabajo. Con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos o con la partida de defunción de la víctima, el Inspector ordenará al empleador el pago de la indemnización a que tiene derecho el trabajador o sus derechohabientes, dentro del plazo concedido.

Sabemos que la Inspección del Trabajo no dispone de ningún formulario especial para hacer la denuncia, por lo que el interesado puede acudir y hacerlo verbalmente o por escrito. Así tenemos el siguiente ejemplo:

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DEL AZUAY

Yo, Luis Pérez Pérez, de 30 años de edad, de estado civil casado, de ocupación obrero, domiciliado en esta ciudad, ante Ud. en debida forma comparezco y denuncio:

Que el día veinte y cinco de febrero del dos mil siete, mientras cumplía la media jornada de la tarde, al estar laborando en una prensa de moldear tejas fui víctima de un accidente de trabajo, sufriendo una lesión que me tiene imposibilitada la mano derecha. Percibía mensualmente un salario de ciento sesenta y cinco dólares americanos. (\$165.00)

Presenciaron este hecho que denuncio, los señores: Manuel Solís, Patricio Jaramillo, Ignacio Mora y César Valdivieso.

Las primeras atenciones se me practicaron en el Hospital Militar de esta ciudad, pasando después al Hospital del IESS.

Al demandado, Ing. Felipe Abad Donoso, en su calidad de Gerente y representante legal de la fábrica denominada "Arcilla S.A.", se lo citará en las oficinas de dicha compañía, ubicadas en esta ciudad de Cuenca, calle Remigio Tamariz 4-35.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en la Casilla Judicial No. 30 perteneciente a mi patrocinador Dr. Jaime Sánchez M., a quien autorizo suscriba en mi nombre los escritos que considere necesarios.

Dígnese, Sr. Inspector, aceptar y disponerse a trámite. Con copia.

Atentamente,

Luis Pérez Pérez

Dr. Jaime Sánchez M.
Mat. No. 1010 C.A.A.

Analizando este caso, podemos darnos cuenta de que las condiciones reales en las que se encuentran la mayoría de nuestros trabajadores son verdaderamente lamentables, especialmente aquellos que trabajan en obras de infraestructura, construcción de carreteras, en la reparación de las vías, y los albañiles que son tan numerosos en nuestro medio; los mismos que por el afán de mantener su trabajo y poder subsanar sus necesidades vitales y las de su familia, no exigen al patrono la seguridad que deben tener.

Ante esta realidad a la cual está sujeta la clase obrera y en general los trabajadores, se hace imprescindible que los empleadores estén obligados a asegurarlos bajo condiciones que no atenten contra su salud e integridad física; pues, ni los más sofisticados mecanismos, ni la más cuidadosa atención son suficientes para eliminar por completo la serie de peligros a los que se encuentran expuestos.

Prevenir el riesgo es importante en cualquier fase de la actividad laboral, pues los estudios demuestran que dichas contingencias pueden disminuir adoptando medidas adecuadas, las mismas que ofrecerán a los obreros condiciones de seguridad y comodidad laboral; dándoles de esta forma una total protección y amparo.

En resumen, podemos manifestar que la solución del problema de los accidentes de trabajo ya sea que se trate de su reparación o de su prevención, debe siempre mirar al interés colectivo; porque siendo el trabajo un valor con rentabilidad social es también la sociedad su beneficiaria y afectada cuando se producen estos infortunios.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.-

Al ser el accidente tan antiguo como el hombre, éste siempre ha estado expuesto a sufrir contingencias, las cuales han ido evolucionando de acuerdo con el desarrollo de la sociedad; pues, la producción de bienes ha pasado por una serie de etapas desde la más sencilla y manual hasta llegar a la etapa de industrialización, mientras más se ha complicado el sistema de producción, el riesgo ha sido mayor.

Uno de los problemas sociales que afronta la clase obrera y en general los trabajadores, es el relacionado con las condiciones materiales en las que deben realizar sus labores. A diario están expuestos a un sinnúmero de peligros, sea porque la actividad se desenvuelve en medios o ambientes inapropiados, movimientos repetitivos, la posición anatómica que requiere el trabajo, jornadas laborales agotadoras, etc., circunstancias que le van a mermar su capacidad e integridad física.

Lo más común es que los medios de trabajo sean los causantes directos en la producción del siniestro, es decir, las acciones arriesgadas cometidas por el obrero o por otra persona; o aquellas condiciones peligrosas manifestadas en el curso del trabajo. Sin embargo, también influyen factores secundarios de carácter personal y social, como por ejemplo: disgustos familiares, problemas de carácter económico, existencia de defectos físicos o mentales, hábitos laborales incorrectos, falta de conocimiento o capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado, etc.

Producido un accidente surge inmediatamente la obligación patronal de indemnizar al trabajador lesionado, esta responsabilidad se funda en el estado

de dependencia en que se encuentra el obrero al ocurrir el siniestro, circunstancia que nace cuando éste es contratado y comienza su labor. La duración del vínculo laboral no influye en el accidente, es decir, basta con que el trabajador acredite tal situación de dependencia para que ocasionado el infortunio responda el empleador.

Sin embargo, el patrono quedará exento de toda responsabilidad cuando el siniestro es provocado intencionalmente por la víctima, puesto que ya no es imprevisto; o cuando se debiere a culpa grave de la víctima, entendida como la negligencia que nadie comúnmente procedería de esa forma; también se exime el patrono cuando se deba a fuerza mayor extraña al trabajo, que no tiene vinculación alguna con el mismo; y cuando el accidente es provocado por los derechohabientes de la víctima, para así obtener la respectiva indemnización. Además, existen otros casos como: la imprudencia profesional, la embriaguez, la acción de terceros, en los cuales queda a criterio del juez analizar las circunstancias para determinar la responsabilidad.

Cuando a consecuencia de un infortunio, el trabajador sufre una disminución de su capacidad (incapacidad total o parcial) y en un caso extremo incide sobre la vida de la víctima causándole la muerte; tiene derecho a que se le compense tanto por la disminución o pérdida de su capacidad laboral como por el daño sufrido. Es decir, la indemnización deberá comprender la reparación fisiológica y económica.

La indemnización está dada según el grado de incapacidad que ocasione el siniestro, así de conformidad con nuestro Código del Trabajo:

- ♦ Si se produce incapacidad temporal se otorgará el setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año.

- ◆ Para los casos de disminución de la capacidad para el trabajo, la indemnización es concedida de acuerdo con el cuadro valorativo que se encuentra contemplado en el artículo 438 del mismo cuerpo legal.
- ◆ Cuando la incapacidad es permanente y absoluta, que imposibilita de manera definitiva al accidentado para todo género de trabajo; la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en su defecto una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última remuneración mensual que percibía la víctima.
- ◆ La indemnización por fallecimiento del trabajador está dada distinguiendo la muerte instantánea y la muerte posterior; si es instantánea el patrono esta obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años; y, si es posterior se dan dos situaciones en las cuales le corresponde al patrono abonar a los derechohabientes del trabajador, las dos terceras partes o a su vez, la mitad de la indemnización.

Este resarcimiento que le corresponde al trabajador o a sus dependientes es un acto de justicia, al que tiene pleno derecho por el trabajo que presta; puesto que, ese infortunio le ocurrió como consecuencia o por ocasión del trabajo, y el empleador tiene la obligación moral y legal de repararle el daño sufrido.

De acuerdo con lo analizado, los accidentes se producen porque en muchos de los establecimientos de trabajo se contrata personal que no tiene ni el menor conocimiento de la labor que van a desempeñar, no están al tanto del manejo, del procedimiento, de los elementos a utilizar, etc.; y por otro lado, no se los capacitan para que puedan realizar eficazmente el trabajo para el cual se los contrata, creándose así el peligro para su integridad y pérdida para la empresa.

Es un deber y una obligación del empleador incorporar medidas apropiadas, a efecto de que el trabajo pueda desarrollarse en forma normal, protegiendo al obrero de cualquier tipo de daño o riesgo.

De igual manera es obligatorio para las autoridades administrativas y legislativas del Estado, dictar las normas pertinentes a efecto de precautelar la integridad de todos los trabajadores. Es decir, siempre debe existir una acción preventiva, directa o indirecta, para impedir o evitar los accidentes laborales, con el fin de reducir los efectos en este campo.

Ante este hecho dañoso que da como resultado un siniestro, toda la sociedad se ve afectada; de ahí la necesidad eminente de que el Estado, los empleadores, el personal directivo y la totalidad de los trabajadores contribuyan a la prevención de estos infortunios y así evitar daños, sufrimientos y pérdidas.

RECOMENDACIONES.-

La solución de los accidentes laborales debe siempre mirar al interés colectivo, porque siendo el trabajo un valor con rentabilidad social es también la sociedad su beneficiaria y afectada cuando se producen estos infortunios.

Por este motivo prevenir el riesgo es importante en cualquier fase de la actividad laboral, pues se debe dar mayor énfasis a esta acción preventiva, a través de la implementación de mecanismos adecuados y seguros en todo ámbito de trabajo y de acuerdo al grado de peligrosidad de cada uno de ellos. En

esta gestión deben participar las autoridades de trabajo, conjuntamente con las Asociaciones de Trabajadores, como los Comités de Empresa o Sindicatos.

Para el cumplimiento de las medidas preventivas, se debe concientizar a los trabajadores acerca de la labor que van a desempeñar, a fin de evitar o por lo menos disminuir la producción de estas contingencias. Esta capacitación debe ser llevada a cabo mediante charlas, cursos, conferencias, etc. dirigidas por un experto en prevención o un asesor en seguridad industrial.

Con ello el trabajador va a tener conciencia y mayor responsabilidad para proteger su vida e integridad física, conociendo el real alcance de los peligros que representa la realización de su labor; a su vez, el empleador comprenderá que proporcionando un ambiente de trabajo seguro obtendrá mayores beneficios y de esta manera evitar el pago de indemnizaciones y otros gastos que ocasionan los accidentes.

Si bien nuestra legislación contempla disposiciones tendientes a prevenir los riesgos, su cumplimiento efectivo debe ser vigilado, controlado y supervisado de manera constante y no dejar a la voluntad del patrono su ejecución y aplicación; puesto que, de esta forma vendría a atenuarse la ocurrencia de estos siniestros. Esta vigilancia debe ser realizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por los Inspectores del Trabajo, por el Departamento de Riesgos del IESS, etc.

Simultánea y paralelamente a las medidas de prevención, propongo incluir principios de higiene y seguridad en general, en los programas de estudio de la enseñanza básica obligatoria, pues es necesario inculcar a la niñez y juventud hábitos de prevención de los futuros riesgos.

En cuanto a las disposiciones que sancionan a los empleadores por el incumplimiento de sus obligaciones con respecto a los accidentes de trabajo, se han establecido multas que en la actualidad resultan totalmente irrisorias; es por ello que recomiendo que los legisladores realicen reformas y cambios profundos que representen la realidad en que vivimos y que de verdad sea una protección para el trabajador.

Al ocurrir un accidente, para valorar la lesión ocasionada se requiere la intervención de un perito, quien establecerá el grado de incapacidad y el tiempo de la misma; considero que éste informe deberá realizarlo un médico legista, de tal forma que no quede a criterio de la autoridad respectiva su designación, porque de esta manera el informe será más consistente y exacto, además tendrá un enfoque no sólo médico sino legal y social.

En lo referente a las indemnizaciones, cabe señalar que éstas siempre deberán guardar proporción con la gravedad de los perjuicios físicos, psíquicos, biológicos, funcionales, patrimoniales, familiares, sociales y laborales que se producen en el accidentado.

En definitiva, corresponde tanto al Estado, a los empleadores y a la clase trabajadora en general, propender a humanizar el trabajo a través de medidas principalmente de prevención con el fin de evitar lesiones en su salud e integridad física y psíquica. Es verdaderamente una ardua tarea la que se debe emprender para llegar hacia la meta que sería la protección total del trabajador en el desempeño de su actividad laboral.

BIBLIOGRAFIA

ALCALA, Luis y otros: ***Tratado de Política Laboral y Social***, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Tomo II, 1979.

CABANELLAS, Guillermo: ***Compendio de Derecho Laboral***, Omeba, Buenos Aires, Primera Edición, 1968.

CABANELLAS, Guillermo: ***Derecho de los Riesgos del Trabajo***, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Tomo IV, 1968.

DE FERRARI, Francisco: ***Derecho del Trabajo***, Editorial DePalma, Buenos Aires, Segunda Edición, Tomo III, 1980.

DE LA CUEVA, Mario: ***El Nuevo Derecho Mexicano***, Editorial Porrúa S.A., México, Tomo II, 1986.

DEVEALI, Mario: ***Tratado de Derecho del Trabajo***, La Ley S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires, Tomo IV, 1966.

GAETE, Alfredo y FIGUEROA Exequiel: ***Accidentes del Trabajo***, Editorial Jurídica de Chile, Segunda Edición, 1981.

GUZMAN, Aníbal: ***Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador***, Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 1986.

POZZO, Juan: ***Derecho del Trabajo***, Editorial Soc. Anón. EDITORES, Buenos Aires, Tomo II, 1968.

RUFINO, Marco: ***Accidentes de Trabajo***, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1990.

SACHET, Adrien: ***Tratado teórico práctico de la legislación sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales***, Editorial Alfa, Buenos Aires, Tomo I, 1965.

UNSAIN, Alejandro: **Legislación del Trabajo**, Librería Jurídica de Argentina, Buenos Aires, Tomo III, 1968.

VACA, Agustín: **Accidentes del Trabajo**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 1981.

VELA, Carlos: **Derecho Ecuatoriano del Trabajo**, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, Segunda Edición, 1983.

Legislación:

Código del Trabajo Ecuatoriano

Código Civil del Ecuador

Estatuto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Ley de Seguridad Social

Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo

Reglamento General de Responsabilidad Patronal