



Universidad Ecotec
Facultad de Derecho y Gobernabilidad

**Vulneración al derecho a indemnización justa por omitir factores sociales
dentro de la incapacidad temporal, Guayaquil – Ecuador.**

Línea de investigación:

Gestión de Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de Investigación

CARRERA:

Derecho y Gobernabilidad

Título a obtener:

Abogada

Autora:

Doménica Valeria Mora Marín

Tutor:

Mgtr. Jaime Alban

Samborondón- Ecuador

2023

Dedicatoria

A mis padres por ser el pilar más importante de mi vida y por su apoyo incondicional.

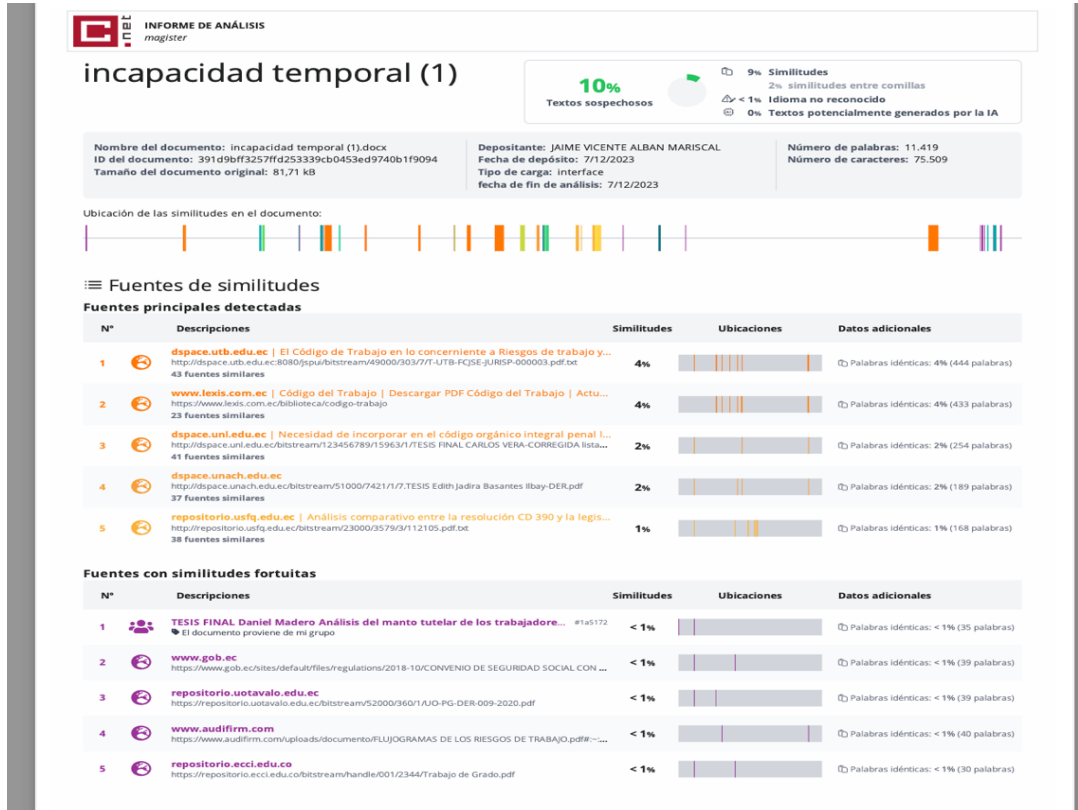
Agradecimiento

Agradezco a mis padres por el esfuerzo realizado para poder cumplir mi crecimiento académico, y a todas las personas que me dieron ánimo para salir adelante durante este proceso.

ANEXO N°15

Habiendo sido nombrado JAIME ALBÁN MARISCAL , tutor del trabajo de titulación “ VULNERACIÓN AL DERECHO A INDEMNIZACIÓN JUSTA POR OMITIR FACTORES SOCIALES DENTRO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL” elaborado por DOMÉNICA VALERIA MORA MARIN , con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADA.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 10 (%) mismo que se puede verificar en el siguiente link: (copiar y pegar el https del resultado). Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



INFORME DE ANÁLISIS
magister

incapacidad temporal (1)

10% Textos sospechosos

- 9% Similitudes
- 2% similitudes entre comillas
- < 1% Idioma no reconocido
- 0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Incapacidad temporal (1).docx
ID del documento: 391d98f3257f6d25339cb0453ed9740b1f9094
Tamaño del documento original: 81.71 KB

Depositante: JAIME VICENTE ALBAN MARISCAL
Fecha de depósito: 7/12/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 7/12/2023

Número de palabras: 11.419
Número de caracteres: 75.509

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.utb.edu.ec El Código de Trabajo en lo concerniente a Riesgos de trabajo y... http://dspace.utb.edu.ec:8080/jspui/bitstream/49000/303/7/1-UTB-FCJSE-JURISP-000003.pdf.txt 43 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (444 palabras)
2	www.lexis.com.ec Código del Trabajo Descargar PDF Código del Trabajo Actu... https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo	4%		Palabras idénticas: 4% (433 palabras)
3	dspace.unl.edu.ec Necesidad de incorporar en el código orgánico integral penal l... http://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/15963/1/TESES FINAL CARLOS VERA-CORREGIDA lista... 41 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (254 palabras)
4	dspace.unach.edu.ec http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7421/1/7.TESIS Edith Jadría Basantes Ibay-DER.pdf 37 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (189 palabras)
5	repositorio.usfq.edu.ec Análisis comparativo entre la resolución CD 390 y la legis... http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5579/5/112105.pdf.txt 38 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (168 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS FINAL Daniel Madero Análisis del manto tutelar de los trabajado... #145172 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	www.gob.ec https://www.gob.ec/sites/default/files/regulaciones/2018-10/CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON ...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
3	repositorio.uotavalo.edu.ec https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/360/1/AJO-PG-DER-009-2020.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
4	www.audifirm.com https://www.audifirm.com/uploads/documento/FLUJOGRAMAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.pdf#:~:...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
5	repositorio.ecci.edu.co https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2344/Trabajo de Grado.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)



**FIRMA DEL TUTOR
JAIME ALBAN MARISCAL**

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES
DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

Samborondón, 7 de Diciembre de 2023

Magíster
Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
DERECHO Y GOBERNABILIDAD
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: VULNERACIÓN AL DERECHO A INDEMNIZACIÓN JUSTA POR OMITIR FACTORES SOCIALES DENTRO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Mora Marin Doménica Valeria**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgtr/ PhD.. JAIME ALBAN MARISCAL
Tutor(a)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda el tema sobre la vulneración al derecho a una indemnización justa por omitir factores sociales como las cargas familiares dentro de la incapacidad temporal. El objetivo general de la investigación es analizar la afectación al derecho a una remuneración justa que han sufrido los trabajadores dado que no se han tomado en cuenta factores importantes como las cargas familiares existentes dentro de la normativa laboral.

Asimismo, el análisis de los resultados permite comprender los vacíos legales que existe sobre la incapacidad temporal, dentro del código de trabajo, además de reconocer los medios en los que se puede prevenir la aplicación de medidas legales que pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales del ser humano y su bienestar.

Palabras clave: Derecho laboral, incapacidad temporal, remuneración.

ABSTRACT

The present research work addresses addresses the issue of the violation of the right to fair compensation by omitting social factors such as family burdens within temporary disability. The general objective of the research is to analyze the impact on the right to fair remuneration suffered by workers, given that important factors such as family responsibilities existing within the labor regulations have not been taken into account. Furthermore, the analysis of the results allows us to understand the legal gaps that exist in the area of temporary disability within the labor code, in addition to recognizing the means by which the application of legal measures that may violate fundamental human rights and human well-being can be prevented.

Key words: Labor law, temporary disability, compensation.

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	10
<i>Planteamiento del problema</i>	12
<i>Objetivo general</i>	14
<i>Objetivos específicos</i>	14
<i>Justificación</i>	15
<i>Capítulo I</i>	17
<i>Marco Teórico</i>	17
1. <i>Derecho Laboral en el Ecuador</i>	18
1.1. Definición.....	18
1.2. Antecedentes Históricos.....	19
2. <i>Normativa aplicada en el Ecuador</i>	20
2.1. Principios del Código del Trabajo.....	20
3. <i>Clasificación de incapacidades</i>	23
3.1. La incapacidad temporal	23
3.2. Incapacidad permanente parcial	27
3.3. Incapacidad permanente total	28
3.4. Incapacidad permanente absoluta	28
4. <i>Responsabilidad del empleador de indemnizar</i>	29
5. <i>Marco legal</i>	31
6. <i>Derecho Comparado</i>	36
España	36
<i>Capítulo II</i>	40
<i>Marco Metodológico</i>	40
2.1. Tipo de Investigación: Exploratoria	41
2.2. Enfoque de la investigación	42

2.3. Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación	42
2.4. Universo y muestra de la investigación.....	42
2.5. Método empleado	43
2.6. Procesamiento y análisis de la información	44
<i>Capítulo III</i>	45
<i>Análisis e interpretación de datos</i>	45
<i>Análisis de resultados</i>	56
<i>Capítulo IV</i>	57
<i>Propuesta</i>	57
<i>Propuesta</i>	58
<i>Conclusiones</i>	60
<i>Recomendaciones</i>	61
<i>Bibliografía</i>	62
<i>Anexo</i>	65

Introducción

La incapacidad laboral es la situación en la que un trabajador por motivos de enfermedad o accidente no puede realizar su trabajo habitual, una de las principales razones de ausencias es por el tema relacionado a los accidentes debido a que puede llegar a un absentismo total laboral y generalmente tiene lugar a causa de una incapacidad laboral a raíz de una enfermedad o algún accidente; esta pérdida de la capacidad para trabajar puede ser de carácter transitorio o indefinido.

La incapacidad temporal en Ecuador se trata de una situación provisional y a corto plazo que impacta significativamente en la vida laboral y social de los trabajadores. Este período de ausencia laboral se origina a menudo por motivos de salud, ya sea debido a enfermedad, accidente o por la necesidad de someterse a tratamientos médicos generando así una falta de ingresos.

Sin embargo, entender la dinámica de la incapacidad temporal en el contexto ecuatoriano implica examinar no solo los aspectos médicos, sino también considerar factores sociales y sistémicos que pueden influir en la experiencia de los trabajadores durante esta etapa y así también establecer tanto en el código del trabajo y en el reglamento orgánico funcional del instituto ecuatoriano de seguridad social nuevos lineamientos respecto a las distintas incapacidades en que pueda incurrir un trabajador que afecte su desenvolvimiento laboral.

En el contexto de Ecuador, diversos factores socioeconómicos pueden incidir en la vivencia de la incapacidad temporal. El acceso a la atención médica, las condiciones laborales, la estabilidad del empleo y la presencia de sistemas de seguridad social efectivos desempeñan un papel crucial en la forma en que los trabajadores enfrentan y superan los desafíos asociados con la incapacidad temporal.

Es importante abordar el tema porque así se brindará a los trabajadores lesionados la protección efectiva tanto de sus derechos económicos, como el de una vida digna y una remuneración justa a pesar de no poder trabajar temporalmente.

Es por ello que las cargas familiares, entendidas como responsabilidades y obligaciones hacia la familia, pueden agravar la situación durante un periodo de incapacidad temporal, en un país donde la estructura familiar y comunitaria es fundamental, las obligaciones hacia la familia pueden tener un impacto significativo en la capacidad de los trabajadores para recuperarse y reincorporarse plenamente a sus funciones laborales, debido a las preocupaciones financieras, la necesidad de cuidar a familiares dependientes, como hijos, cónyuges o padres ancianos, y la falta de una red de apoyo sólida pueden intensificar el estrés y la presión emocional que los trabajadores experimentan durante su convalecencia.

En resumen, la incapacidad temporal y las cargas familiares están intrínsecamente conectadas, y abordar esta relación de manera integral requiere una atención cuidadosa por parte de las políticas laborales y sociales. La consideración de factores sociales, como las responsabilidades familiares, puede contribuir a un enfoque más equitativo y comprensivo hacia la gestión de la incapacidad temporal, beneficiando tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Planteamiento del problema

Una de las ramas más importantes del Derecho, es el Derecho Laboral dado que regula las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador, este último merece protección especial del estado por lo cual el derecho laboral se encuentra en constante aplicación.

Debido al transcurso de la historia de cada país, las normativas de cada uno se han reformado debido a su situación tanto política como económica por lo que también ha habido una inclusión de tratados internacionales y convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo.

La incapacidad laboral constituye un problema tanto social como económico porque afecta al trabajador que es quien sufre la enfermedad o afectación, lo que ocasiona una merma económica en sus ingresos, así también en el ámbito empresarial, la incapacidad ocupa un papel económico importante porque aumentan los costos económicos debido a que se debe suplir a las personas ausentes.

Dentro de la carta magna en su art 33 establece lo siguiente: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República, 2008).

Por lo tanto, la normativa establece que la responsabilidad del daño producido al trabajador recae sobre el empleador, el Código del Trabajo defiende la estabilidad económica del trabajador, pero en el mencionado código lo que se aplica es una reducción del veinticinco por ciento del último sueldo recibido.

El no tener en cuenta los factores sociales dentro del marco de la incapacidad temporal plantea un problema significativo que afecta a los trabajadores, sus familias y, en última instancia, la sociedad en su conjunto. Cuando se omite la consideración

de factores sociales, como las cargas familiares del trabajador, durante un periodo de incapacidad temporal, se generan una serie de desafíos que pueden impactar negativamente en diversos aspectos.

El problema planteado no solo afecta a nivel individual, sino que también tiene implicaciones a nivel social. Las familias podrían experimentar tensiones adicionales, y la sociedad en su conjunto puede ver afectada su cohesión y bienestar si no se abordan adecuadamente estos factores sociales dentro del contexto de la incapacidad temporal.

En consecuencia, es imperativo abordar esta problemática mediante la implementación de políticas laborales y de seguridad social que reconozcan y aborden las cargas familiares durante la incapacidad temporal, promoviendo así una recuperación más equitativa y sostenible para los trabajadores y sus comunidades.

Como resultado del trabajo se espera determinar que existe vulneración de derechos laborales como el derecho a recibir una remuneración justa, probando la hipótesis que debido a que no existen factores sociales como cargas familiares dentro de la incapacidad temporal en el Código del Trabajo los trabajadores no recibirán la totalidad de su indemnización y ello conlleva a desproteger a los trabajadores afectando sus derechos económicos, lo que conlleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se vulneran los derechos laborales al no existir dentro de la incapacidad temporal factores sociales como las cargas familiares dentro del Código del Trabajo?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la afectación de derechos laborales por omitir factores sociales en la incapacidad temporal.

Objetivos específicos

1. Identificar aspectos teóricos sobre la incapacidad temporal
2. Examinar la legislación ecuatoriana frente a la de otros países relacionado a la incapacidad temporal.
3. Establecer modificaciones que se enfoquen en los factores sociales como medio para garantizar una indemnización justa.

Justificación

El problema que se investiga es referente a que dentro de la normativa respecto a la incapacidad temporal se omiten factores sociales como las cargas familiares, por lo tanto el trabajador debe contar con una protección jurídica que defienda su derecho de ser remunerado debidamente y lograr mejorar su bienestar.

La emergencia del problema se da que debido a que la incapacidad conlleva una reducción significativa del sueldo que percibe el trabajador se debe ajustar la normativa para contar con una defensa legal adquiriendo así su estabilidad económica.

Este estudio determina la importancia de una retribución justa para la seguridad económica de los empleados en caso de accidente laboral dentro de su ámbito de actividad ya que en el trabajo pueden producirse accidentes de todo tipo y, dependiendo de su gravedad, pueden provocar alteraciones temporales en el desarrollo físico del trabajo y provocar una reducción importante del salario

La realización de la investigación podría ser viable dado que así se podría lograr una modificación al artículo 373 del Código del Trabajo para poder incluir los factores sociales omitidos por el legislador y poder alcanzar que el trabajador reciba una remuneración del 100%.

Considerar factores sociales dentro del contexto de la incapacidad temporal es crucial para una gestión integral y efectiva de la salud laboral es así que la viabilidad de contar con factores sociales dentro de la incapacidad temporal es alta y puede mejorar la experiencia del empleado, facilitar la reintegración laboral y contribuir al desarrollo de entornos de trabajo más saludables y solidarios. Integrar estos factores

puede resultar beneficioso tanto para el individuo como para la organización en su conjunto.

La investigación genera un beneficio para la sociedad por los temas abarcados como la remuneración al trabajador, la incapacidad temporal y su afectación al derecho constitucional como fuente de realización personal y base económica de la familia, además se realizará un estudio comparativo con otros países sobre la incapacidad temporal.

Los beneficios metodológicos que tiene el estudio es que mediante un profundo análisis jurídico de la normativa laboral y la norma constitucional, se explora la legalidad de mantener la estabilidad económica del trabajador que ha venido desempeñando constantemente su actividad de trabajo mediante la indemnización por incapacidad temporal.

Capítulo I

Marco Teórico

1. Derecho Laboral en el Ecuador

1.1. Definición

En primer lugar, es válido reconocer que el derecho laboral o de trabajo se gestiona como una disciplina habitual del hombre, es decir, que se fundamenta en la necesidad imperiosa del ser humano debido a que el hombre ha trabajado desde lo más antiguo buscando formas de subsistir en el tiempo, mismas que se alinean a las necesidades básicas de vestimenta, alimentación, condición social, entre otras.

La sociedad evoluciona en tiempos modernos y con ello las relaciones laborales ha repercutido en normativa legal con la finalidad de regularizar la organización de trabajo obrero-patronal, o en palabras más sintéticas empleador-trabajador. Por lo tanto, el conjunto de normas que abordan los derechos y deberes de los trabajadores componen en sí, el Derecho Laboral.

Incluso el autor Guillermo Cabanellas, define al Derecho Laboral como un “tecnicismo moderno que se refiere a la rama jurídica que regula las relaciones surgidas del contrato de trabajo, y de aquella actividad profesional y subordinada produce el fenómeno económico y social” (p. 221).

En conclusión, el esfuerzo humano, físico e intelectual aplicado a la producción a través de distintos servicios se dirige a un resultado o rendimiento susceptible de valoración económica por la labor encomendada o el propósito del mismo.

1.2. Antecedentes Históricos

El Ecuador desde el año 1830 ha tenido distintos cambios relevantes ya sea en el ámbito social, político y económico a través de la primera constitución del territorio ecuatoriano permitiendo así varios procesos dentro del ordenamiento jurídico para poder regular las relaciones laborales dentro del estado.

En efecto la historia de la remuneración justa en Ecuador también ha estado marcada por diversos factores socioeconómicos y políticos a lo largo del tiempo.

A principios del siglo XX la situación laboral en Ecuador estaba marcada por condiciones precarias tanto por la falta de regulaciones laborales y de sindicatos dificultando la obtención de salarios justos pero a medida que avanzaba el siglo los movimientos sindicales surgieron y desempeñaron un papel crucial en la lucha por la justicia salarial y la defensa de los derechos de los trabajadores.

A lo largo del siglo XX , el Ecuador experimentó varias crisis económicas que afectaron la estabilidad financiera y es durante esos momentos de ajustes económicos que los trabajadores a menudo enfrentaban reducciones salariales y pérdidas de empleo.

Desde el año de su creación como Estado hasta el año 2008, fecha en la que se estableció la última Constitución, se ha tenido como objetivo principal velar por la estabilidad laboral cumpliendo con los principios universales del derecho, garantizando así la igualdad evitando inequidades tanto económicas como sociales.

Es así que a lo largo de los años el gobierno ecuatoriano ha ajustado el salario mínimo en respuesta a las demandas y condiciones económicas, los incrementos buscan equilibrar la necesidad de proporcionar salarios justos con la capacidad del país para mantener la estabilidad económica, es importante la participación en organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo ya que ha

influido en las políticas laborales de Ecuador cuya adhesión a las normas y recomendaciones ha sido parte del proceso para asegurar sus prácticas justas.

A pesar de los avances, aún persisten desafíos en la consecución de una remuneración justa para todos los trabajadores, siendo así las negociaciones salariales y la atención a las condiciones laborales elementos clave en la búsqueda de un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las demandas de la economía.

2. Normativa aplicada en el Ecuador.

2.1. Principios del Código del Trabajo.

Los principios generales del derecho son generalmente establecidos como los pilares fundamentales de un ordenamiento jurídico para poder interpretar y aplicar las normas jurídicas establecidas.

Asimismo, los principios generales del derecho laboral son políticas, lineamientos o postulados que inspiran el significado de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones laborales según criterios diferentes a otros campos jurídicos.

Los principios constitucionales respecto al derecho del trabajo ese encuentran regulados principalmente en la Constitución de la República en su artículo 326 y también dentro del Código del Trabajo.

Entre los principios determinados dentro del cuerpo legal que regula el derecho laboral están: la irrenunciabilidad de los derechos, de favorabilidad y el de la primacía de la realidad.

- La irrenunciabilidad de los derechos

Considerado como un principio universal, la irrenunciabilidad se encuentra contemplado en la Carta Magna y dentro de la norma legal laboral en su articulado 4 decretando que a pesar de que los trabajadores si así lo desean, no pueden renunciar voluntariamente a sus derechos inherentes y que pueden ser beneficiosos , ya que el estado por medio de la protección legal tiene como finalidad evitar que los trabajadores por situaciones de necesidad sean víctimas de manipulaciones o presiones para renunciar a ellos y de este modo asegurar que las labores de los trabajadores sean bajo condiciones justas.

- La primacía de la realidad

Para la existencia de la relación laboral es necesario que se configure bajo los elementos de la prestación de los servicios lícitos, remuneración adecuada, bajo dependencia o subordinación y por último que exista el acuerdo de voluntades.

Aunque el contrato no se haya formalizado, si se determina que existieron los elementos correspondientes se sugiere que, si existe una relación laboral de hecho, por lo tanto, se reconocerán derechos laborales aun cuando no existe un contrato formal.

Según el autor Montoya (2019) ,“el principio de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad”.

Lo mencionado se vincula con lo que establece el Código de Trabajo en sus articulos 12 y 22 los cuales establece lo siguiente:

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (Código del Trabajo, 2005)

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate. (Código del Trabajo, 2005)

Por lo tanto, lo que se trata de afirmar es que siempre la relación jurídica prevalece sobre la formalidad de los contratos.

Dejando así como principal objetivo de este principio la realidad de acuerdo a los hechos en que son realizadas las prestaciones del trabajador, evitando así que el empleador pueda recurrir a cualquier tipo de fraude a través de documentos falsos para poder establecer distintas condiciones de trabajo.

- Favorabilidad

Este principio el autor (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 2007) lo define como: “En pro del operario o trabajador, esta expresión resume el principio exegético laboral de que en la duda o en la discrepancia de las normas ha de estarse a lo más favorable para el trabajador”.

Entonces podemos concluir que el principio de favorabilidad consiste en aquella responsabilidad que tienen los jueces de velar por la situación que más favorezca al trabajador en caso que exista algún tipo de duda entre normas de la misma materia siendo así de cumplimiento obligatorio ya que se lo encuentra expresamente tanto en la Constitución de la República como en el Código Laboral Ecuatoriano.

3. Clasificación de incapacidades

3.1. La incapacidad temporal

La incapacidad temporal según la RAE (Real Academia Española) “es la situación del trabajador que le impide realizar las funciones propias del puesto de trabajo durante periodos de tiempo fijados legalmente en los que percibirá una prestación o subsidio”.

Por lo tanto, dicho impedimento proviene de enfermedades o accidentes de trabajo, que paralizan temporalmente la gestión propia del trabajador en razón a la actividad o servicio prestado.

En cuanto a la incapacidad temporal, Cabanellas (1988) indica que cuando un trabajador se ve imposibilitado para desempeñar sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo, su carácter es temporal y su duración no excede del tratamiento posterior y de la gravedad de la lesión, hasta que se determine el alcance de su invalidez. Las incapacidades temporales sufridas vienen determinadas por el tiempo que se tarda en decidir si es necesario repararlas, teniendo en cuenta si son permanentes.

Según el autor López (2020): “La incapacidad temporal es el resultado de una alteración en la salud que impide a la persona desempeñar funciones laborales por un tiempo determinado; por ello requiere tiempo para su recuperación o rehabilitación”.

Siendo así, el tiempo de recuperación de igual forma remunerado por el empleador de acuerdo a la situación impuesta respecto a la circunstancia de incapacidad.

Dentro de la normativa ecuatoriana laboral en su artículo 362 se afirma que:

“La incapacidad temporal es toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual” (Código del Trabajo, 2005)

Por lo tanto, de lo anteriormente citado podemos concluir que la incapacidad temporal es cuando el trabajador se encuentra inhabilitado por algún deterioro en su salud evitando así que no pueda desempeñar sus tareas laborales por cual el trabajador se encuentra obligado de solicitar los subsidios correspondientes como protección económica ante la pérdida salarial que deja de recibir.

Respecto al empleador cuando suceden este tipo de incapacidades, tiene como principal responsabilidad verificar el cumplimiento de los elementos esenciales para que se configure la incapacidad temporal como: el deterioro en la salud, la duración limitada de la enfermedad y que la afección sea vigilada por la seguridad social.

Como se ha dicho anteriormente el deterioro en la salud forma parte de los elementos para la configuración de la incapacidad temporal, por lo tanto, es menester saber que los accidentes ya sea como resultado del trabajo realizado o como consecuencia de aquello, siempre y cuando sea bajo la dirección del empleador, el trabajador podrá tener como resultado el deterioro temporal o permanente sobre el trabajo o incluso la muerte.

La incapacidad temporal del trabajo se produce no sólo por accidentes de trabajo, sino también por enfermedades profesionales que se contraen como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena según el cuadro de enfermedades profesionales, y que son provocadas por efectos de elementos o

sustancias lo cual se indica para cada enfermedad profesional en el cuadro antes mencionado.

Dentro de la normativa laboral ecuatoriana también encontramos las distintas definiciones tanto de accidentes y de enfermedades profesionales, en el artículo 348 se menciona que: “El accidente es todo suceso imprevisto ocasionando lesiones e incapacidades por consecuencia del trabajo realizado”. (Código del Trabajo, 2005)

Además, encontramos la definición de enfermedad profesional la cual se encuentra en el artículo siguiente indicando que se da cuando el trabajador sufre de afecciones mayormente crónicas causadas directamente por el ejercicio de su profesión u ocupación.

A pesar de existir similitudes entre las dos definiciones, ambos conceptos se distinguen en que la enfermedad evoluciona a medida que el trabajador desempeña sus funciones y las encontramos expresamente en la ley y el accidente se produce de manera inesperada.

Los accidentes laborales generalmente son causados por lesiones o daños en partes vitales del cuerpo, es importante recalcar que los accidentes laborales tienen causas que provocan daños físicos a los empleados

Las causas de los accidentes laborales pueden dividirse en causas directas y causas indirectas.

Así podemos establecer que las causas directas se originan por la conducta insegura del trabajador o también por las condiciones inadecuadas para la actividad laboral.

1. Conducta insegura del trabajador :

- Gestión inadecuada de una actividad o tarea
- Uso de equipos inadecuados para el trabajo

- Quitar los equipos de seguridad necesarios para el trabajo
- Evitar las señales de peligro proporcionadas por su empleador

2. Condiciones inadecuadas:

- Falta de equipo de protección necesario
- Escasez de material médico y de primeros auxilios
- Cierre de salida de emergencia
- Almacenamiento insuficiente de materiales de trabajo

Por otro lado las causas indirectas son aquellas que pueden atribuirse a los factores personales siendo así mucho más difíciles de poder controlar.

1. Factores personales

- Un defecto físico o mental
- Negligencia
- Uso de equipos o herramientas incorrectos
- Hostilidad en el lugar de trabajo
- Desconocimiento del trabajo realizado

Sin embargo, la normativa ecuatoriana no especifica qué causas constituyen un accidente laboral pero es necesario comprender cuáles son las causas que producen dichos accidentes.

Por consiguiente, todos los accidentes laborales pueden generar distintas afectaciones en los trabajadores como: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o muerte.

En lo que refiere el artículo 372 del Código del trabajo de manera textual expresa que “Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código”. Como se puede apreciar, el artículo 372 del Código del Trabajo no aborda la incapacidad temporal. Todas las modificaciones se hacen en función de tres aspectos, siendo el primero el accidente de trabajo ocasional, el cual permite una rebaja en la remuneración; por otra parte, se evalúa que las condiciones económicas del empleador permiten cubrir la remuneración legal a que estuviere obligado, en caso de que se determine que no puede cubrir se hace una rebaja del monto de la remuneración y, por último, el criterio para poder aumentar la remuneración es que el empleador no tenga las observaciones de seguridad necesarias.

En todos esos aspectos, se observa un factor común que ninguna de las opciones consideradas dentro del artículo 372, tienen en cuenta a la incapacidad temporal , dejando un espacio realmente amplio que favorece a que el empleador vulnere el derecho a una remuneración justa para el empleado, esto ha creado una falta de regulación que proteja adecuadamente a los trabajadores, lo cual ha llevado a la aplicación de técnicas sustitutivas que no son efectivas para resolver el problema legal, por lo que puede generar inseguridad jurídica para los trabajadores.

3.2. Incapacidad permanente parcial

La incapacidad permanente parcial se produce si el trabajador desarrolla trastornos anatómicos o determinados trastornos funcionales a causa de una enfermedad o accidente de trabajo, teniendo como resultado una disminución de la

productividad del trabajador; sin embargo, estas consecuencias no les impiden realizar las tareas esenciales de su oficio o profesión.

Los afiliados que padezcan incapacidad parcial permanente tienen derecho a una indemnización, siempre que el asegurado tenga derecho también a una pensión ordinaria o a una pensión anticipada y de mejora.

3.3. Incapacidad permanente total

Es una situación en la que un empleado que padece una enfermedad común, después de recibir un tratamiento prescrito, desarrolla una lesión específica que le impide realizar todas o las funciones esenciales en una ocupación profesional u ordinaria, incapacitándolo así para realizar otro trabajo. En caso contrario, el asegurado con incapacidad total permanente, que tenga capacidad laboral residual, podrá realizar otras actividades profesionales o económicas con la capacidad laboral restante.

3.4. Incapacidad permanente absoluta

Incapacidad permanente absoluta significa que el afiliado ha perdido completamente la habilitación para ejercer su oficio o profesión, necesita del cuidado y atención de otras personas, la incapacidad absoluta y permanente le da derecho a recibir una pensión.

Si el asegurado fallece como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, tiene derecho a las prestaciones de Montepío para sus hijos menores de 18 años y su cónyuge.

- 1) Impacto de la falta de porcentajes de incapacidad temporal
- 2) Consecuencias para los trabajadores.

- 3) Efectos en las empresas y la economía
- 4) implicaciones en el sistema de seguridad social

4. Responsabilidad del empleador de indemnizar

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo la condición de incapacidad temporal se la atribuye a aquellos trabajadores que cumplan el requisito primordial que es la relación formal laboral.

Si un empleado sufre lesiones o enfermedades debido a condiciones laborales inseguras o inadecuadas, el empleador podría ser responsable de indemnizar al trabajador. Esto puede incluir falta de capacitación, negligencia en la implementación de medidas de seguridad o condiciones de trabajo que violan normativas laborales.

La normativa laboral ecuatoriana establece la responsabilidad respecto al empleador de la siguiente manera en su artículo 365:

“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 y no requiera ya de asistencia médica. (Código del Trabajo, 2005).

La normativa no prevé esto como una ayuda a los empleados, sino como una obligación para los empleadores por los daños sufridos. En consecuencia la responsabilidad por daños es una figura que corresponde a aquella persona jurídica que se encarga de reparar los daños sufridos por los empleados durante su trabajo, de modo que el empleador podrá incurrir en los distintos tipos de responsabilidades como la responsabilidad penal, administrativa y civil.

Se debe entender que la responsabilidad civil es cuando el empleador deberá reparar todos los daños que sufrió el trabajador mientras realizaba sus funciones que ya se dio principalmente por incumplir la norma de prevención de riesgos laborales por parte del empleador.

Como ya lo mencionamos anteriormente el empleador también podrá ser demandado por responsabilidad administrativa la cual es generar multas a la empresa como medida de protección hacia el trabajador que sufrió algún tipo de incapacidad por la falta de prevención laboral.

La sanción más rigurosa será la responsabilidad penal ya que a través de dolo el trabajador podrá interponer la denuncia por lesiones tal como lo establece el artículo 463 del coip.

Art. 463.- El que hiriere o golpeare a otro, causándole una enfermedad o incapacidad para el trabajo personal, que pase de tres días y no de ocho, será reprimido con prisión de quince días a tres meses y multa de seis a doce dólares de los Estados Unidos de Norte América. (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

Sin embargo, esta responsabilidad patronal tiene sus propias excepciones. Para evitar el abuso del sistema de compensación laboral, también existen excepciones en las que un empleador puede quedar exento de la compensación financiera pagada a un empleado siempre que el empleado pueda demostrar realmente que el accidente fue intencional según lo prescrito.

Art. 354.- Exención de responsabilidad. - 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.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador. (Código del Trabajo, 2005)

Por tanto, el deber del empleador de indemnizar al trabajador en caso de accidente de trabajo es un derecho y un deber que se debe cumplir. Sin embargo, el empresario no está desprotegido ya que ambos tienen derechos, el empleador debe ser responsable de los daños causados al trabajador, y también tiene derecho a removerlo si el accidente fue causado intencionalmente.

5. Marco legal

En Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, también llamado IESS, es aquel establecimiento autónomo principalmente liderado por un organismo administrativo, que se encarga de brindar beneficios y prestaciones derivadas de la Ley de Seguridad Social.

Sin duda la seguridad social es reconocido mundialmente como un derecho humano que se encuentra amparado constitucionalmente por lo cual dentro de la carta magna lo podemos encontrar en el artículo 55 mencionando que:

“Es un derecho irrenunciable y que el estado tiene como principal deber la prestación del seguro social para todos los habitantes, resguardando así a todos los

trabajadores ante causas o circunstancias inesperadas". (Constitución de la República, 2008)

Por lo tanto, toda persona que registra aportes que sean administrados por el IESS tiene derecho a estas prestaciones y beneficios con o sin relación de dependencia

- Pensión por vejez, invalidez y montepío.
- Auxilio de funerales.
- Riesgos de trabajo.
- Asistencia por enfermedad y maternidad.
- Cobertura de salud para hijos menores de 18 años.
- Ampliación de cobertura de salud para cónyuge o conviviente de hecho mediante el pago de prima adicional (3.41%) sobre la materia gravada.
- Subsidios por enfermedad y maternidad.
- Préstamo quirografario e hipotecario. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2023)

Una vez que el trabajador incurra dentro de una de las contingencias mencionadas, principalmente las de incapacidad temporal, tendrá como principal obligación justificar que su pérdida de capacidad ya sea fisiológica o psicológica fue causada por su desempeño laboral, probando la relación de causalidad entre trabajo e incapacidad, dicha justificación debe ser siempre llevada a cabo por un médico especializado que ratifique la limitación funcional.

De acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 21 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo se establece:

Artículo 21 determina que calificada la incapacidad temporal el trabajador tendrá derecho al subsidio y a la pensión provisional según corresponda, el IESS en

donde se determina el correspondiente reglamento pudiendo establecer entre las partes de relación laboral que el porcentaje restante sea reconocido por el empleador (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2011).

El Ministerio de Relaciones Laborales en colaboración con el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención y el Seguro General de Riesgos del Trabajo valora y verifica que todas las entidades ya sean públicas o privadas lleven a cabo las normas técnico-legales sobre la prevención de los riesgos laborales para optimizar el ambiente laboral y poder disminuir la siniestralidad.

El IESS por medio del Seguro General de Riesgos del Trabajo dentro de su página web establece como misión principal: “Proteger a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas siempre de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de programas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental, y la reinserción laboral” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2023)

De esta manera se determinará la incapacidad que ha sufrido el trabajador y se generará su derecho ya sea como subsidio, indemnización o pensión, con la ayuda del Comité de Valuación de Incapacidades y Responsabilidad Patronal también llamado “CVIRP”, después de la valoración de la incapacidad , el Seguro de Riesgos notificará al empleador que a pesar de que el trabajador se encuentre en un periodo de subsidio por su incapacidad ya sea temporal o permanente, deberá mantener la relación laboral.

Los trabajadores protegidos por el Seguro de Riesgos del trabajo son mayormente los trabajadores en relación de dependencia y los trabajadores

autónomos, por lo cual solo las personas que están afiliadas voluntariamente y los del seguro social campesino no son beneficiarios de estas atenciones.

Una vez que se haya cumplido con la entrega del certificado de incapacidad, el trabajador tendrá derecho a atención médica, de farmacia, quirófano, hospitalización, rehabilitación, provisión o renovación de prótesis, a acciones de prevención y salud en el trabajo; así mismo tendrá derecho a recibir atención médica de emergencia en cualquier centro de salud pública o privada dado que el Seguro General de Riesgos brinda cobertura desde el primer día en que realiza sus labores.

Transcurridos estos meses o años que el trabajador recibe la pensión provisional por incapacidad temporal será sometido a una nueva valoración médica en la cual se debe concluir en una recuperación de su discapacidad y esto determinaría que dicho trabajador esté en la capacidad de reintegrarse a su trabajo o de concluir que se trata de una incapacidad parcial total o absoluta acarrearía la fijación de las prestaciones a las que tenga derecho de acuerdo a la discapacidad adquirida (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2011).

De qué reciba pensiones provisionales debe someterse a tratamientos médicos prescritos y presentarse a las evaluaciones de seguimientos médicos cada seis meses en caso de no hacerlo se suspenderá la prestación económica sin embargo se reanudará a la misma, una vez que el trabajador cumpla con esta disposición (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2011).

Serán cesadas las prestaciones por incapacidad temporal de acuerdo a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en los siguientes casos

- Por alta médica
- Por declaración de la incapacidad parcial total absoluta

- Por fallecimiento
- Por negarse al afiliado a cumplir las órdenes o tratamientos potestativos o por obstaculizar tal propósito; el pago se reanudará una vez que el afiliado cambie su actitud.

Con el propósito de que el trabajador pueda gozar de sus derechos de la seguridad social, el empleador tiene la responsabilidad de registrar siempre el aviso de entrada desde que el trabajador inicie sus labores en el portal www.iess.gob.ec/empleador, en casos de que se presente algún tipo de enfermedad profesional o accidente laboral, el empleador debe llenar y presentar los respectivos avisos en un plazo de 10 días desde que se presentó el hecho.

El periodo de tiempo de la incapacidad temporal no puede ser mayor a un año, en casos excepcionales la duración de esta incapacidad será máximo de 12 meses, por lo cual el subsidio será del 75% del salario durante las 10 primeras semanas y del 66% durante el tiempo posterior a las 10 primeras semanas.

Dentro de la Ley de Seguridad en su artículo 159 menciona que:

“El Seguro General de Riesgos del Trabajo se financiará con un aporte patronal obligatorio del cero punto cinco por ciento (0.5%) sobre la materia gravada del afiliado en relación de dependencia, que cubrirá el costo de las actividades de promoción y prevención y el de las prestaciones en subsidios, indemnización y pensiones”.

En caso de los afiliados sin relación de dependencia el aporte obligatorio será fijado por el Consejo Directivo según la naturaleza de la actividad y la probabilidad del riesgo protegido. Las prestaciones en servicios de salud serán cubiertas con recursos del Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud Individual y Familiar, en la

forma que determinará el Consejo Directivo del IESS”. (Ley de Seguridad Social, 2001, p. 61)

Ecuador está considerando reformas a sus leyes laborales, y la iniciativa más extendida permite a las mujeres tomar hasta tres días de licencia remunerada al mes para lidiar con dolores menstruales severos que las dejan discapacitadas. Además, el primer borrador de la reforma laboral también propone ampliar las vacaciones anuales de los trabajadores del sector privado de 15 a 30 días, similar al período de descanso que se otorga a los trabajadores públicos en Ecuador. El proyecto de reforma de la legislación laboral también prevé la extensión de las licencias retribuidas en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, la licencia matrimonial y la licencia por estudios hasta por dos años. El pleno de la Asamblea Nacional discutió en primer debate el Proyecto de Reforma de la Ley del Trabajo con base en el informe de la Comisión de Derecho del Trabajo. Los partidarios señalan que el objetivo de las reformas es prevenir la discriminación, el acoso y la precariedad laboral y homogenizar los derechos laborales en el país.

6. Derecho Comparado

España

En España la normativa relacionada a la incapacidad temporal ha sufrido un cambio recientemente, en particular, en lo que respecta a la expedición y distribución de avisos de baja por enfermedad, aprobación y despido de empleados.

En resumen, a partir del 1 de abril del presente año, los empleados ya no tendrán que reportar los certificados médicos a sus empresas, ya que esto ocurre de forma electrónica entre el Servicio Estatal de Salud. Sin embargo, el médico encargado proporcionará al empleado una copia del informe como referencia.

En la legislación española, la incapacidad temporal se refiere a una situación en la que un trabajador se encuentra temporalmente incapacitado para trabajar y recibir atención de la seguridad social. Durante este período, se concede un subsidio diario para cubrir la pérdida de ingresos debido a una incapacidad.

Con los cambios recientes, los trabajadores ya no estarán obligados a enviar avisos de enfermedad a la empresa, sino que serán enviados por la empresa responsable de comunicarse con la dirección para obtener el documento.

De esta manera, los procesos se hacen más eficientes, generando consecuencias positivas para los trabajadores, empresas y médicos del sistema nacional de salud.

El instituto nacional de la seguridad social (INSS) y en su caso el instituto social de la marina (ISM) a través de sus inspectores médicos pueden emitir alta médica a todos los efectos.

En la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 169 define el concepto de incapacidad temporal, que tendrá en cuenta los siguientes factores:

1. Por enfermedades y accidentes comunes o profesionales, relacionados o no con el trabajo, cuando el trabajador perciba la seguridad social y se encuentre incapacitado para trabajar, la duración máxima será de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por un período más ciento ochenta días si el empleado puede ser dado de alta hospitalaria por recuperación durante este período.

La Ley N° 28 de febrero. 1/2023 que modifica la Ley de 3 de marzo No. 2/2010, sobre salud sexual y reproductiva e interrupción voluntaria del embarazo, por la que se crean tres nuevas situaciones de baja por incapacidad temporal.

Como casos especiales de incapacidad temporal, muchas veces debida a acontecimientos imprevistos, se considerarán las situaciones en las que una mujer

pueda sufrir una incapacidad secundaria durante la menstruación mientras recibe los servicios estatales de salud, así como las situaciones que surjan como consecuencia de la interrupción voluntaria o forzada del embarazo e incapacidad para el trabajo, pero no afecta a la situación en la que el embarazo se interrumpe por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que en ese caso se considerará incapacidad temporal para el trabajo por accidente de trabajo.

Asimismo, se considerará como caso especial de incapacidad temporal por accidente común el embarazo de la mujer trabajadora a partir del primer día de la semana 39.

2. El período máximo de observación de la baja por enfermedades profesionales es de ciento ochenta días, prorrogable por otros ciento ochenta días si fuera necesario para investigaciones y diagnósticos como enfermedad.

Las prestaciones económicas en cada caso de incapacidad temporal incluirán una retribución igual a un determinado porcentaje de la base de supervisión, que será determinada y efectiva de conformidad con lo dispuesto en la ley.

El objeto principal del subsidio es cubrir la pérdida de rentas del trabajador producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional. Así como, aquellas situaciones en que pueda encontrarse la mujer.

Se tiene como beneficiarios a todos los trabajadores, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que cumplan determinados requisitos.

Para las personas que padecen enfermedades generales o accidentes de trabajo, el subsidio se paga a partir del cuarto día de enfermedad, del cuarto al decimoquinto día

de enfermedad el subsidio lo paga la unidad estructural del empleador, los casos especiales de incapacidad temporal relacionados con la incapacidad causada por la menstruación, definida en la segunda parte del artículo 169, párrafo 1, inciso a), son pagados por la Administración del Seguro Social a partir del día de la baja por enfermedad. En los casos especiales de incapacidad temporal por interrupción del embarazo, que se enumeran en la parte segunda del artículo 169.1a) y en los casos especiales, a partir del primer día de la semana 39 de embarazo, determina la parte tercera de ese artículo que los costos de compensación son realizados por la Administración de la Seguridad Social, a partir del día siguiente al día de la enfermedad, y el empleador es responsable de pagar el salario completo correspondiente al día de la enfermedad.

Es importante mencionar que la ley hace referencia que cuando existan huelgas y cierres patronales, los trabajadores no tienen derecho a prestaciones económicas por incapacidad temporal.

Capítulo II

Marco Metodológico

La presente investigación tiene como finalidad proporcionar detalles claros y conciso del proceso de la investigación científica, describiendo todos los pasos involucrados para poder generar resultados fiables y responder adecuadamente a cada uno de los objetivos planteados dentro de la investigación.

A través de este estudio se podrá distinguir los conceptos básicos de las normas laborales a favor de los trabajadores, con base en la investigación jurídica de las disposiciones existentes relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores y la indemnización adecuada en caso de incapacidad temporal.

2.1. Tipo de Investigación: Exploratoria

El estudio presentado está adaptado a una investigación exploratoria ya que está diseñada para presentar al investigador un fenómeno que es relativamente desconocido o sobre el cual hay poca información disponible.

Generalmente los investigadores proponen un enfoque de investigación exploratoria para evaluar, analizar e interpretar las regulaciones actuales y así poder recopilar datos sobre todo lo relacionado a la incapacidad temporal. Dentro de la investigación se utilizará la constitución ratificada por el estado ecuatoriano y las distintas regulaciones como convenios y acuerdos del mercado laboral para enriquecer el conocimiento de las disposiciones de la legislación laboral relevantes para el tema de investigación.

En conclusión, se estudiará información documental, revistas jurídicas, diccionarios jurídicos, y entrevistas en conexión con estudios relacionados con la falta de factores sociales como las cargas familiares dentro de la incapacidad temporal y con la justa compensación que debe recibir el trabajador por accidente de trabajo.

2.2. Enfoque de la investigación

Como enfoque, se usará un enfoque cualitativo en la presente investigación ya que se basará en detectar como se puede generar vulneración de los derechos laborales a los trabajadores.

A través del enfoque cualitativo las bases teóricas podrán ser sentadas permitiendo distinguir los conceptos básicos de las normas laborales a favor de los trabajadores, con base en la investigación jurídica de las disposiciones existentes relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores en caso de incapacidad temporal.

El estudio se basará en una revisión integral de investigaciones y datos existentes, así como entrevistas para obtener una comprensión más profunda de los fenómenos relacionados con la falta de factores sociales de la incapacidad temporal en Ecuador. A través de este enfoque cualitativo, se espera brindar recomendaciones prácticas para la regulación de dicha incapacidad.

2.3. Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación

La investigación se desarrolló durante septiembre de 2023 hasta noviembre de 2023, con una duración total de 3 meses, en las ciudades de Guayaquil y Samborondón, provincia del Guayas, Ecuador.

2.4. Universo y muestra de la investigación

En esta investigación, el universo de estudio estará constituido por profesionales del derecho que tengan conocimientos especializados en normativas laborales y demandas relacionadas a la incapacidad temporal. Ya que nos encontramos dentro de la ciudad de Guayaquil, ciudad metropolitana donde existe

mucha diversidad de trabajo, se proporcionará un escenario adecuado para poder realizar este estudio ya que se emplearán los recursos necesarios incluyendo la colaboración de expertos en el campo laboral.

La muestra seleccionada para esta investigación radicará en 5 profesionales de la carrera de derecho, abogados especializados en derecho laboral, seleccionados de Guayaquil.

La selección se realizará de manera que represente una muestra representativa de los conocimientos y enfoques de los distintos profesionales del derecho, recopilando así datos importantes sobre sus conocimientos y experiencias con respecto a la incapacidad temporal.

Esta muestra seleccionada nos permitirá realizar un análisis preciso de la situación de la incapacidad temporal en la ciudad. A través de esta investigación se podrá contribuir al avance del conocimiento en este campo proporcionando también información relevante para poder comprender como los expertos en el campo laboral defienden los derechos vulnerados de los trabajadores. Los resultados de esta investigación tendrán potencial suficiente para beneficiar tanto a la comunidad académica como a las autoridades gubernamentales en el desarrollo de las regulaciones relacionadas con la incapacidad temporal.

2.5. Método empleado

El método de la entrevista será empleado como herramienta elemental para la recopilación de información de los expertos en el ámbito laboral en esta investigación.

Se aspira que las entrevistas brinden información detallada sobre diversos aspectos en el campo laboral en el Ecuador. Dado que existirá una gran variedad de entrevistados se respaldará una visión enriquecedora sobre el tema de estudio. Es así que estas entrevistas facilitarán datos cualitativos eficaces que proporcionará

obtener un entendimiento más profundo de las opiniones enriqueciendo las conclusiones de la investigación.

2.6. Procesamiento y análisis de la información

El marco metodológico de la presente investigación tiene como base un enfoque cualitativo de tipo exploratoria. El estudio se desarrollará en un periodo de tiempo específico, desde septiembre de 2023 hasta noviembre de 2023, con una duración total de 3 meses. La muestra seleccionada será compuesta por abogados especializados en derecho laboral de la ciudad de Guayaquil.

En la presente investigación se empleará la técnica de entrevista como principal instrumento de recolección de datos. Las entrevistas serán realizadas a 5 abogados los cuales permitirán recopilar información adecuada y verificada sobre las experiencias de los profesionales en el campo laboral. Por medio de estas entrevistas se tiene como principal objetivo poder comprender los retos, y las posibles soluciones en este campo tan importante.

La elección de la técnica de la entrevista se debe a su máxima capacidad para poder coleccionar información relevante a los entrevistados y así poder exteriorizar sus conocimientos o experiencias de forma detallada por lo cual las entrevistas se deberán realizar de forma estructurada por un formato de preguntas previamente elaboradas para poder verificar las distintas respuestas.

Capítulo III

Análisis e interpretación de datos

Entrevista No. 1

Nombre: Silvia Arias

Profesión: Doctora en Jurisprudencia

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador ?

Lamentablemente la falta física que genera una incapacidad mas que una afectación en cualquier parte del cuerpo también genera un desequilibrio en el ser humano siendo asi que la indemnización nunca podra compensar la afectación mas alla de lo físico ya que sin duda el trabajador tendrá mucho más que necesitar en cualquier momento de su vida cotidiana.

2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa indemnización dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100% ?

Por supuesto ya que desde años my antiguos y considero que hasta la actualidad hay una falta de profesionalismo en cuanto a la declaración de los salarios correspondientes a cada trabajador de las distintas empresas perjudicando así muchos derechos laborales.

3. ¿Cree usted que existen mas derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa ?

A pesar de existir derechos vulnerados como el derecho a la salud considero que las personas que incurren en una incapacidad llegan a tener trastornos psicológicos y emocionales por la enfermedad presentada imprevistamente.

4. ¿Cree necesario incluir factores como las cargas familiares dentro de la normativa ?

Las cargas familiares sin duda son una responsabilidad que toda persona responsable de su familia debe cumplir obligatoriamente pero lamentablemente dado que las incapacidades también las regula tanto la ley de seguridad social y su reglamento, los empleadores ven las cargas familiares intrínsecas dentro del porcentaje de indemnización ya correspondiente.

5. ¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el artículo 373 del código de trabajo?

Es importante llevar a cabo un análisis detallado de la situación laboral y considerar las opiniones de diversas partes interesadas para poder proponer cambios legislativos ya que si existe evidencia de que el artículo 373 actual no protege adecuadamente los derechos de los trabajadores o que necesita modificaciones para abordar nuevas problemáticas, podría ser pertinente considerar su ajuste.

Entrevista No. 2

Nombre: Andrés Murillo Calle

Profesión: Abogado especialista en derecho laboral

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador ?

Considero que es difícil determinar la medida en que una indemnización puede o no satisfacer las necesidades de un trabajador, entendería sin embargo que debido a que la indemnización que se produce por incapacidad laboral sea esta por accidente de trabajo o enfermedad profesional no es del 100 % que ganaba el trabajador pues sería en efecto una reducción de este ingreso que significaría un detrimento en la calidad y estilo de vida.

2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa remuneración dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100%?

En mi opinión uno de los elementos fundamentales del derecho al trabajo es la remuneración justa del trabajador y en este sentido si un trabajador sufre una incapacidad temporal que además le impide continuar laborando o ejerciendo actividades económicas pues si debería recibir la totalidad de la remuneración que se pretendía recibir y se debería equiparar a la indemnización por incapacidad permanente.

3. ¿Cree usted que existen mas derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa ?

Por supuesto por eso es tan importante el derecho al trabajo por que de este se desarrollan otros derechos inherentes como salud, vida digna, de vivienda por

nombrar algunos y que si el derecho al trabajo no se satisface en la medida que se espera pues afectaría a mas derechos de los trabajadores.

4. Cree necesario incluir factores como las cargas familiares dentro de la normativa ?

Poder individualizar las indemnizaciones como por ejemplo si se hace en las utilidades en medida en que a mas cargas familiares pueden tener mas proporción de ingresos sería una alternativa progresista en materia de derechos y que quizá sea algo novedoso.

5. ¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el articulo 373 del Código de trabajo?

Usualmente en materia de indemnizaciones por parte del seguro social se regula bajo normativa interna del seguro social resoluciones y reglamentos de aplicación como es el caso de los riesgos de trabajo, pero en pro de alcanzar los principios de generalidad, de seguridad jurídica y que no dependa únicamente de la dirección del IESS sería fundamental que se eleve esta reglamentación a normativa ordinaria y se reforme la ley de seguro social que quizá ya no se adapta a las necesidades modernas.

Entrevista No. 3

Nombre: Mildred Villacis

Profesión: Abogada en libre ejercicio

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador?

Considero que el porcentaje de la indemnización limita de manera importante la subsistencia del trabajador y de su familia, pues al recortarse el valor de sus ingresos, su nivel o calidad de vida disminuye. La responsabilidad del empleador debe ser subsanar el perjuicio causado pagando su salario al 100% por el tiempo que su trabajo es cesado por su recuperación.

2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa remuneración dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100%?

Considero un logro importante de las luchas laborales el garantizar todas las prestaciones durante una incapacidad sufrida por el trabajador, sin embargo, es importante considerar que en el tiempo en el que el trabajador es examinado por médicos y entra en recuperación no deja de tener necesidades básicas que deben ser cubiertas, por tanto, sería factible adoptar legislaciones de otros países como México que si reconocen el pago íntegro del salario durante la imposibilidad de trabajar.

3. ¿Cree usted que existen más derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa?

Hay casos en donde el empleador decide iniciar un proceso de desvinculación del trabajador durante el tiempo de su recuperación, por lo que también se vulneraría el derecho a la estabilidad laboral.

4. ¿Cree necesario incluir factores como las cargas familiares dentro de la normativa?

Considero más ejecutable se incluyan factores como la edad, pues una lesión temporal por accidente puede tomar menos tiempo de recuperación para una persona joven que para una persona de mayor edad.

5. ¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el artículo 373 del código de trabajo?

Considero que los legisladores deberían analizar la posibilidad de ajustar no solamente el porcentaje de la indemnización sino también otros factores como la edad del trabajador.

Entrevista No. 4

Nombre: Emma González

Profesión: Abogada en libre ejercicio

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador ?

No del todo, porque debe existir una remuneración justa para así poder constatar que el trabajador en su periodo de incapacidad pueda subsistir con la remuneración implementada.

2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa remuneración dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100% ?

Si, el trabajador debe recibir como tal su sueldo debido a que el accidente laboral ocurrido lo deja incapacitado y no pueda ser el sustento para su familia.

3. ¿Cree usted que existen mas derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa ?

Si el derecho al trato justo, derechos económicos, la protección ante un despido injustificado, el de acceso a la justicia.

4. ¿Cree necesario incluir factores como las cargas familiares dentro de la normativa ?

Dependiendo del caso, si la persona que queda incapacitada es el sustento del hogar se debe considerar una remuneración justa ya que debe mantener a una familia. Y si la persona era una persona adulta mayor pero que sigue siendo sustento de hogar debe recibir más beneficios en ese periodo de incapacidad.

5. ¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el artículo 373 del código de trabajo?

Si se debería ajustar en cuanto plazos y dependiendo de la mejoría del trabajador, o el grado del accidente que haya pasado.

Entrevista No. 5

Nombre: Alejandra Vintimilla

Profesion: Abogada especialista en derecho laboral

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador ?

Dado que el salario basico unificado cada año ha sido objeto de incrementos, y que a través de la seguridad social se reconoce el subsidio por incapacidad temporal considero que si satisface las necesidades básicas del trabajador ya que cuenta con una cobertura financiera necesaria para poder cumplir con sus alimentos , vivienda y hasta atención médica.

2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa indemnización dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100% ?

Por lo general las políticas de indemnización siempre buscan encontrar un equilibrio entre proteger los derechos del trabajador y mantener la sostenibilidad financiera del mismo por lo que ofrecer una indemnización del 100% podría resultar oneroso para los empleadores y también para el sistema de seguridad social.

3. ¿Cree usted que existen mas derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa ?

No considero que existan derechos vulnerados porque la seguridad social siempre vela por los derechos de los trabajadores por lo tanto su derecho a la salud esta siempre presente.

4. ¿Cree necesario incluir factores como la edad y cargas familiares dentro de la normativa ?

Considerar la indemnización por estos factores considero un poco irrelevante ya que la misma indemnización ayuda a garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa independientemente de su edad o de si tienen responsabilidades familiares.

5.¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el articulo 373 del codigo de trabajo?

Sin duda el artículo mencionado establece todo lo correspondiente a la incapacidad temporal y así beneficia a todos los trabajadores sin discriminación a alguna.

Análisis de resultados

En las entrevistas realizadas a varios abogados en el campo del derecho laboral se han proyectado ciertos puntos de vista para poder abordar de forma efectiva todo lo relacionado a la incapacidad temporal y su omisión de factores que puede generar una vulneración al derecho a una indemnización justa.

De acuerdo a las cinco entrevistas realizadas, se puede percibir que la mayoría de los entrevistados manifestaron que la indemnización correspondiente no compensa en su totalidad la calidad y estilo de vida de los trabajadores generando un detrimento en su vida cotidiana , más aún , cuando el empleador por falta de transparencia decide no declarar la realidad de la remuneración del trabajador ocasionado vulneración de más derechos como el de la salud, una vida digna, y hasta vulneración a una estabilidad laboral porque hay casos en que el empleador decide de forma fraudulenta desvincularse de la relación laboral.

No obstante, existen criterios que difieren de los anteriores, ya que de acuerdo a un entrevistado menciona que la indemnización estipulada por incapacidad temporal cuenta con la cobertura necesaria ya que la seguridad social cubre todos los aspectos necesarios que requiere el trabajador para su recuperación, cabe resaltar que la mayoría de los entrevistados expusieron que los legisladores carecen de análisis respecto a la situación laboral actual, por lo que sería beneficioso revisar tanto la Ley de Seguridad Social como el Reglamento correspondiente dado que se han generado situaciones que tal vez ya no se adapten a necesidades modernas de esta manera poder elevar los cambios necesarios a la normativa ordinaria.

Capítulo IV

Propuesta

Propuesta

La propuesta que se presenta busca introducir un nuevo inciso en el artículo relacionado a la indemnización por incapacidad temporal tomando en cuenta uno de los factores sociales más importantes que es la carga familiar del trabajador, fundamentándose en el principio de seguridad jurídica, ya que dicho principio tiene como principal objetivo garantizar que todos los derechos de los individuos no sean violentados, logrando así un enfoque mucho más justo en cuanto a la indemnización que debe percibir cada trabajador.

En la actualidad cuando un trabajador sufre algún tipo de accidente laboral y se genera la incapacidad temporal tiene derecho a recibir el 75% como indemnización correspondiente, sin embargo, se está estipulando una disminución del 25%, lo que produce una vulneración al derecho a una indemnización justa sin tener en cuenta algunos factores relevantes como las cargas familiares. Esta situación no solo afecta negativamente al trabajador, sino que también se ve perjudicado todo el entorno familiar por la falta de apoyo por parte del empleador.

Esta propuesta busca una inclusión de un nuevo inciso dentro del artículo relacionado a la indemnización por incapacidad temporal dentro del Código del Trabajo.

Modificación del artículo relacionado a la indemnización sobre la incapacidad temporal:

Art. 373.- Indemnización por incapacidad temporal.- 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.

Agréguese

El trabajador accidentado que tuviere a su cargo hijos menores o hijos con porcentaje de discapacidad correspondiente al 50%, se pagara el máximo porcentaje de su indemnización.

Conclusiones

- A lo largo de la presente investigación se percibe que la regulación laboral ha evolucionado desde la implementación de leyes para sectores vulnerables hasta la actualidad en que las normas constitucionales han sido catalogadas como obligación social y base de la economía familiar, sin embargo, hay factores sociales que no han sido establecidos dentro de la normativa.
- En cuestión al derecho comparado, la legislación española se maneja de forma mucho más moderna respecto a la presentación de los certificados médicos ya que son presentados de forma telemática y se establece el valor completo de la indemnización respecto a las distintas causales por incapacidad temporal.
- En conclusión, la legislación ecuatoriana relacionada a la incapacidad temporal no reconoce las cargas familiares como factor social para el incremento de la indemnización correspondiente, por ello es fundamental hacer énfasis en la implementación adecuada de un nuevo inciso dentro de la normativa del Código del Trabajo, que podría generar una imagen progresista en materia de derechos laborales

Recomendaciones

Se requiere llevar a cabo una revisión por parte del órgano legislativo y establecer las causas tanto directas e indirectas de la incapacidad temporal, permitiendo reconocer la relación entre causa y gravedad de los accidentes laborales.

Se debe promover la formación respecto a la prevención de riesgos laborales siempre a través de capacitaciones con guías precisas mediante casos reales descritos por distintos empleados que hayan sido tratados por la Comisión Nacional de Prevención perteneciente al Seguro de Riesgos del Trabajo .

Bibliografía

Cabanellas, G. (2007). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta.

Montoya, L. M. (Agosto de 2019). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia nacional*. Perú : Bicentenario del Peru. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf?v=1568066813

Código del Trabajo (Vol. Artículo 362). (2005).

Real Academia Española . (s.f.).

López Barragán, C. N. (2020). La incapacidad temporal y variables relacionadas: revisión bibliográfica. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 22.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2023). Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/seguro-de-riesgos-del-trabajo-brinda-cobertura-integral/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0hbG%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p

Ley de Seguridad Social. (2001).

Cabanellas, G. (1988). *Tratado de derecho laboral*. Cartoné.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2011). Obtenido de <https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/C.D.-390-Reglamento-del-Seguro-General-de-Riesgos-del-Trabajo.pdf>

Villamil Castrillon, S. (s.f.). *Incapacidades temporales en el Sistema General de Seguridad Social Integral*. Bogota , Colombia .

Constitución de la República. (2008). Quito.

- Código Orgánico Integral Penal . (2014). Ecuador : Lexis.
- Beltrán Torres, J. A.-P. (2021). . La incapacidad temporal como beneficio de la seguridad social: una revisión de literatura. *Ocupación Humana* , 42-57.
- Villarroel Guamán, J. C. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 184-199.
- Valero Pacheco, C. I. (Julio de 2020). La Incapacidad Temporal y la Enfermedad Relacionada con el Trabajo. Bogota : Research Gate .
- Galiano Maritan, G. B. (2019). La seguridad social en Ecuador: breves apuntes sobre sus deficiencias y beneficios. *Uniandes EPISTEME* , 527-549.
- Sánchez Vera, C. M. (2021). La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social. *Revista Internacional de la Protección Social*, 289-309.
- Touma, G. (2008). Los derechos laborales y sindicales en la nueva constitucion . *La Tendencia*
- Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo* . (2016). Quito : Lexis .
- Reglamento jubilacion por invalidez y del subsidio por incapacidad* . (2017). Quito : Lexis .
- Casalí, P. (s.f.). *¿Cuáles son los principales nudos críticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?* . Quito : Oficina de la OIT para los Países Andinos Ecuador.
- (2022). *Recomendaciones de políticas para mejorar el proceso de inspecciones de seguridad social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Quito .
- Sasso, J. (s.f.). *La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras*. FLACSO-Ecuador.

- Pardo, M., & Araceli, L.-G. (2021). *El Síndrome Post COVID, Incapacidad Temporal Laboral y Prevención*. .
- García Diaz, I. (2011). *Aplicación del principio de proporcionalidad de una restricción a derechos fundamentales*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educacion .
- Coronel Casanova, B. D. (2022). *La vulneración de derechos de los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Revista Universidad y Sociedad.
- García Gonzales, F. (2017). *Incapacidad temporal por contingencias comunes: impacto de una intervención en la UMVI*. España: Universidad de Jaen. .
- Guevara, G. V. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento.
- Nieto, E. (25 de Junio de 2018). *Tipos de Investigación*. Lima: Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Quevedo, M. (18 de Mayo de 2021). *Riesgos en las Industrias más importantes del Ecuador: Investigación sobre técnicas de análisis de riesgo*. Quito : Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Ciencias e Ingenierías. .
- Solís, L. (28 de Mayo de 2019). *El enfoque cualitativo de investigación*. Investigalia. .

Anexo

Guía de entrevista

1. ¿Considera usted que la indemnización por incapacidad temporal satisface las necesidades básicas del trabajador ?
2. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la justa remuneración dado que la indemnización por incapacidad temporal no corresponde al 100%?
3. ¿Cree usted que existen mas derechos vulnerados por la falta de una indemnización justa ?
4. Cree necesario incluir factores como la edad y cargas familiares dentro de la normativa ?
5. ¿Con la finalidad de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, considera usted pertinente ajustar el articulo 373 del Código de trabajo?