



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA

**“LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR
INCAPACIDAD PROVENIENTES POR ACCIDENTE DE
TRÁNSITO.”**

TUTOR:

AB. CÉSAR HUMBERTO MOREIRA DE LA PAZ MSC.

AUTOR:

JEAN PIERRE PINO TOMALA

GUAYAQUIL

2022



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: “La Terminación De La Relación Laboral Por Incapacidad Provenientes Por Accidente De Tránsito.”	
AUTOR/ES: Jean Pierre Pino Tomala.	REVISORES O TUTORES: Msc. Cesar Humberto Moreira De la Paz.
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.	Grado obtenido: Abogado de los juzgados y tribunales de la república.
FACULTAD: Facultad De Ciencias Sociales Y Derecho.	CARRERA: De Derecho.
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PAGS: 87
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho.	
PALABRAS CLAVE: Accidente, Empresa, Derechos, Obligaciones, Trabajador.	
RESUMEN: La relación laboral es considerada el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador, el mismo que se establece mediante un contrato quienes se ven en la obligación de cumplir con lo que se estipula en las cláusulas y las normativas legales existentes en el país en la actualidad, toda relación laboral se rige por un contrato de trabajo que vincula a ambas figuras este sirve de regulación de las condiciones de trabajo, siempre basadas en que las cláusulas del contrato sean conformes a la ley vigente el empleador dentro de las relaciones laborales, tiene algunas tareas fundamentales para que la empresa funcione adecuadamente de principio este es sujeto de derechos así como también de obligaciones. El presente estudio tiene como objetivo analizar las disposiciones legales del Código de Trabajo que sustentan la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito, con la finalidad de mejorarla aplicación de la ley y garantizar los derechos de las partes involucradas, en la presencia de eventualidades denominada In Itínere los accidentes de tránsito laborales representan hoy en día un problema de alto impacto social y económico y son una de las mayores preocupaciones en las sociedades modernas existen unas premisas que permiten identificar un accidente in itinere no obstante, cabe señalar que esta noción está siendo ampliada mediante una jurisprudencia que está poniendo en valor, entre otras cosas la necesidad de salvaguardar la conciliación entre la vida familiar y la laboral. Es importante comentar que, aunque los accidentes in itinere son un problema que puede verse muy reducido si los trabajadores toman conciencia y conducen de forma responsable y tranquila, las empresas también pueden poner en marcha una serie de medidas preventivas para tratar de minimizarlos. Por ello podemos destacar alguna de las medidas que pueden llevar a	

cabo las empresas para evitar estos accidentes in itinere como ya sabemos, la prevención de riesgos laborales es primordial para evitar accidentes laborales los accidentes in itinere causan a las empresas también los mismos problemas que un accidente que se produce en jornada laboral.

N. DE REGISTRO (en base de datos):		N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			
ADJUNTO PDF:	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Jean Pierre Pino Tomala.	Teléfono: 0980332878		E-mail: jpinot@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Msc. Diana Almeida Aguilera, Decana. Teléfono: (04) 2596500 Ext.253 E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec Msc. Carlos Pérez Leyva, Director de Carrera. Teléfono: (04) 2596500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec		

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1%

2

Submitted to Universidad Politécnica Estatal de Carchi

Trabajo del estudiante

<1%

3

www.manabi.gov.ec

Fuente de Internet

<1%

4

dspace.uazuay.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

5

rai.ucuenca.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

6

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca


Trabajo del estudiante

<1%

9

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet


Prof. CAROL MORALES V.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado **JEAN PIERRE PINO TOMALA**, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, “**LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD PROVENIENTES POR ACCIDENTE DE TRÁNSITO.**”, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor



Firma:

JEAN PIERRE PINO TOMALA

C.I.0940527013

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, **“LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD PROVENIENTES POR ACCIDENTE DE TRÁNSITO.”**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derechos de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **“LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD PROVENIENTES POR ACCIDENTE DE TRÁNSITO.”**, presentado por la estudiante **JEAN PIERRE PINO TOMALA** como requisito previo, para optar al **TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

AB. CÉSAR HUMBERTO MOREIRA DE LA PAZ, MSC.

C.C. 0907857239

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis hermanos, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mi padre, que siempre lo tengo presente en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

Agradezco especialmente a mis tíos Alexandra, Fernando y Sonia quienes con su ayuda, cariño y comprensión han sido parte fundamental de mi vida.

A Steven Fuentes, por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con un gran amigo.

Al Abg. César Humberto Moreira De la Paz Msc. Por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de este proyecto.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres Guillermo Pino y Silvia Tomala, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy, un sueño más. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades, porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos Stefanía, Guillermo, Andrés, y Madelaine por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis profesores, quienes con su conocimiento me han orientado en cada etapa, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
Tema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.3 Formulación del problema.....	3
1.4 Sistematización del problema.....	3
1.5 Objetivos de la investigación.....	4
1.5.1 Objetivo General.....	4
1.5.2 Objetivos específicos.....	4
1.6 Justificación de la investigación.....	4
1.7 Delimitación del problema.....	5
1.8 Hipótesis de la Investigación.....	5
1.9 Variable de la Investigación.....	5
1.9.1 Variable Independiente.....	5
1.9.2 Variable Independiente.....	5
1.10 Línea de Investigación Institucional.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Marco Teórico.....	6
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	6
2.1.2 Procedimientos para el trámite en casos de incapacidad por parte del IESS.....	7
2.1.2.1 Cálculos para la pensión por invalidez.....	10
2.1.2.3 Causales para la aplicación del Art. 169 numeral 5 del Código de Trabajo.....	12
2.1.2.4 Alcance y la relación jurídica del art. 169, numeral 5 y art. 347 del Código de	

Trabajo.....	14
2.1.3 Aspectos legales que logran determinar la continuidad laboral para personas con discapacidad e incapacidad.....	15
2.1.4 Fundamentación Teórica	18
2.1.5 Relación Laboral.....	19
2.1.6 Código de Trabajo	20
2.1.6.2 Contrato individual de trabajo	21
2.2 MARCO CONCEPTUAL	26
2.2.1 Despido intempestivo	26
2.2.2 Estabilidad del trabajador	26
2.2.3 Terminación del Contrato de Trabajo.....	26
2.2.4 Desahucio	26
2.2.5 Código del Trabajo	26
2.2.6 Indemnización	26
2.2.7 Derecho Laboral	27
2.2.8 Despido Justificado.....	27
2.2.9 Despido Injustificado.....	27
2.2.10 Legislación laboral	27
2.2.11 Acta de finiquito	27
2.2.11 Remuneración.....	27
2.2.11 Despido intempestivo	27
2.3 MARCO LEGAL	28
2.3.1 La Constitución de la República del Ecuador.....	28
2.3.1.1 Código de Trabajo	28
2.3.1.2 Código Civil	30
2.3.1.3 Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513... 30	
2.3.2 Formas que determina la Ley para la terminación de un contrato individual de	

trabajo	30
2.3.2.1 Riesgos de trabajo.....	32
2.3.2.3 Accidentes de tránsito relacionados con el trabajo.....	35
2.3.2.4 Tipificación de la discapacidad en Ecuador	35
2.3.2.5 Consideraciones generales para la terminación de la relación laborar a personas con discapacidad.....	38
2.3.2.6 Diferencias entre incapacidad y discapacidad	38
2.3.2.7 Reglamento 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).....	39
2.3.2.8 Tipos de incapacidad	41
2.3.2.9 Eventualidades In Itinere a nivel mundial	44
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1 Metodología.....	46
3.2 Tipo de investigación.....	46
3.3 Enfoque.....	47
3.3.1 Enfoque Mixto.....	47
3.4 Técnicas e Instrumentos	48
3.4.1 Entrevista.....	48
3.4.2 Encuesta.....	48
3.5 Población	48
3.6 Muestra	48
3.6.2 Proceso de selección.....	48
3.7 Análisis de resultados	49
3.8 Análisis de los resultados de las entrevistas	58
3.8.1 Entrevista N ⁰ 1.....	58
3.8.2 Entrevista N ⁰ 2.....	60
3.8.3 Análisis de la encuesta y entrevista	62

CAPÍTULO IV	63
INFORME FINAL	63
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cálculo del Coeficiente en Función a los años de imposiciones realizadas por el trabajador.....	11
Tabla 2 Escala genérica de gravedad de la discapacidad.....	37
Tabla 3 ¿Usted considera que existe un adecuado procedimiento respecto a la terminación de la relación laboral por incapacidad por un accidente de tránsito?	49
Tabla 4 ¿Considera usted que la aplicación del art.169 numeral 5 del código de trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia?	50
Tabla 5 ¿Usted considera que existe una adecuada interpretación del art.347 del código de trabajo con lo dispuesto en el art.169 numeral 5 de la misma normativa?.....	51
Tabla 6 ¿Puede ser considerado el accidente "in itinere" como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador?.....	52
Tabla 7 Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la continuidad del contrato ¿Puede la suspensión parcial, ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?.....	53
Tabla 8 ¿Considera usted que al sobrepasar el tiempo de la suspensión parcial y al volverse la discapacidad permanente, se puede aplicar la figura de sustituto por	

solidaridad humana para garantizar el derecho al trabajo de las personas víctimas de un accidente?	54
Tabla 9 ¿Considera usted que se debe mejorar el análisis de la aplicación del art 169 numeral 5 del código de trabajo para garantizar el derecho laboral a las personas víctimas de un accidente "in itinere"?	55
Tabla 10 ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?	56
Tabla 11 ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar el art 169 numeral 5 del código de trabajo?.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted considera que existe un adecuado procedimiento respecto a la terminación de la relación laboral por incapacidad de un accidente de tránsito?	49
Figura 2 ¿Considera usted que la aplicación del art.169 numeral 5 del código de trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia?	50
Figura 3¿Usted considera que existe una adecuada interpretación del art.347del código de trabajo con lo dispuesto en el art.169 numeral 5 de la misma normativa?	51
Figura 4 ¿Puede ser considerado el accidente "in itinere" como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador?	52
Figura 5 Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la continuidad del contrato ¿Puede la suspensión parcial, ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?.....	53
Figura 6 ¿Considera usted que al sobrepasar el tiempo de la suspensión parcial y al volverse la discapacidad permanente, se puede aplicar la figura de sustituto por solidaridad humana para garantizar el derecho al trabajo de las personas víctimas de accidente?	54

Figura 7 ¿Considera usted que se debe mejorar el análisis de la aplicación del art 169 numeral 5 del código de trabajo para garantizar el derecho laboral a las personas víctimas de accidente "in itinere"? 55

Figura 8 ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él? 56

Figura 9 ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar el art 169 numeral 5 del código de trabajo? 57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Encuesta 71

RESUMEN

La relación laboral es considerada el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador, el mismo que se establece mediante un contrato quienes se ven en la obligación de cumplir con lo que se estipula en las cláusulas y las normativas legales existentes en el país en la actualidad, toda relación laboral se rige por un contrato de trabajo que vincula a ambas figuras este sirve de regulación de las condiciones de trabajo, siempre basadas en que las cláusulas del contrato sean conformes a la ley vigente el empleador dentro de las relaciones laborales, tiene algunas tareas fundamentales para que la empresa funcione adecuadamente de principio este es sujeto de derechos así como también de obligaciones.

El presente estudio tiene como objetivo analizar las disposiciones legales del Código de Trabajo que sustentan la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito, con la finalidad de mejorar la aplicación de la ley y garantizar los derechos de las partes involucradas, en la presencia de eventualidades denominada In Itinere los accidentes de tránsito laborales representan hoy en día un problema de alto impacto social y económico y son una de las mayores preocupaciones en las sociedades modernas existen unas premisas que permiten identificar un accidente in itinere no obstante, cabe señalar que esta noción está siendo ampliada mediante una jurisprudencia que está poniendo en valor, entre otras cosas la necesidad de salvaguardar la conciliación entre la vida familiar y la laboral.

Es importante comentar que, aunque los accidentes in itinere son un problema que puede verse muy reducido si los trabajadores toman conciencia y conducen de forma responsable y tranquila, las empresas también pueden poner en marcha una serie de medidas preventivas para tratar de minimizarlos. Por ello podemos destacar alguna de las medidas que pueden llevar a cabo las empresas para evitar estos accidentes in itinere como ya sabemos, la prevención de riesgos laborales es primordial para evitar accidentes laborales los accidentes in itinere causan a las empresas también los mismos problemas que un accidente que se produce en jornada laboral.

Palabras Claves: Accidente, Empresa, Derechos, Obligaciones, Trabajador.

ABSTRACT

The employment relationship is considered the existing legal bond between the worker and the worker, the same one that is established by means of a contract who are obliged to comply with what is stipulated in the clauses and the existing legal regulations in the country in which At present, every labor relationship is governed by a labor contract that links both figures, this serves to regulate working conditions, always based on the fact that the clauses of the contract are in accordance with the current law, the worker within labor relations, has some fundamental tasks for the company to function properly in principle this is subject to rights as well as obligations.

The objective of this study is to analyze the legal provisions of the Labor Code that support the termination of the employment relationship due to disability resulting from a traffic accident, in order to improve the application of the law and guarantee the rights of the parties involved, in the presence of contingencies called In Itinere occupational traffic accidents today represent a problem of high social and economic impact and are one of the greatest concerns in modern societies there are some premises that allow identifying an accident in itinere however, it should be noted that this notion is being broadened by a jurisprudence that is valuing, among other things, the need to safeguard the conciliation between work and family life.

It is important to mention that, although commuting accidents are a problem that can be greatly reduced if workers are aware and drive responsibly and calmly, companies can also implement a series of preventive measures to try to minimize them. For this reason, we can highlight some of the measures that companies can carry out to avoid these commuting accidents, as we already know, the prevention of occupational risks is essential to avoid occupational accidents. Commuting accidents also cause companies the same problems as a accident that occurs during working hours.

Keywords: Accident, Company, Rights, Obligations, Worker.

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales pueden regularse mediante la celebración, complementación o modificación por parte de los empleados y los empleadores de convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo de conformidad con la legislación laboral los convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo no pueden coexistir con condiciones que den lugar a una reducción del nivel de derechos y garantías de los empleados, tal como lo establece la legislación laboral. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador la relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social.

La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados, un accidente laboral se considera cuando existe alguna perturbación, alteración, lesión que puede ser tanto física como psicológica o incluso cuando el accidente conlleve a la muerte, debe de considerarse además que es obligación del trabajador tomar las precauciones pertinentes en su área de trabajo, sobre todo en los casos de labores que tienen mayor demanda de riesgo laboral. En concordancia con ello tenemos que en el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 5 sobre los principios en los que se encuentra sustentado el Derecho al Trabajo indica lo siguiente, “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

Por otra parte el Artículo 23 literal L de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y demás normas Jurídicas que amparan a las y los trabajadores en general, garantizándoles seguridad, integridad, estabilidad, bienestar y esta seguridad se transmite a todos aquellos que forman parte del núcleo familiar y que dependan del sustento de estos trabajadores, seguridad que no solo está amparada por nuestras leyes debidamente establecidas sino también por organismos internacionales, principalmente la Organización Internacional del Trabajo, que tiene como punto primordial el reconocimiento del Derecho al Trabajo, la Justicia Social y de reconocer las normas fundamentales del Trabajo, además de promover los derechos, también los regula y los protege.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tema:

“La Terminación De La Relación Laboral Por Incapacidad Proveniente Por Accidente De Tránsito”

1.2 Planteamiento del Problema

La relación laboral es considerada el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador, el mismo que se establece mediante un contrato, quienes se ven en la obligación de cumplir con lo que se estipula en las cláusulas y las normativas legales existentes en el Código de Trabajo. Es por ello, que se debe regular la misma con el objetivo que no exista ninguna vulneración de los derechos y desigualdades productos de los desequilibrios en la aplicación de las leyes en caso de ser necesarias.

Sin embargo, la extinción de la relación laboral entre el patrono y un trabajador, se convierte en una de las situaciones más relevantes del Derecho Laboral, donde las causales dispuestas en la Ley, y que impiden la continuidad de un contrato, lo determina el Código de Trabajo (CT). Por tanto, estas disposiciones están motivadas por la ley, sean estas por causas biológicas, administrativas, sociales, entre otras. Es así, como el Código de Trabajo en el art. 169, numeral 5, establece las causas para la terminación del contrato individual, sea esta por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total del trabajo.

Ante lo expuesto, el contexto problemático surge al momento de aplicar las causales para la terminación de la relación laboral, debido a que el Código de Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión, sin embargo, se establecen motivaciones de diversa índole, que es ajena a la voluntad de las partes, tomando en consideración la necesidad que tienen los trabajadores para movilizarse desde su lugar de residencia hasta las dependencias del trabajo y viceversa, lo que se convierte en un factor de riesgo dentro del ámbito laboral por la posibilidad de sufrir un accidente de tránsito durante su desplazamiento obligatorio, y que este pueda generar una discapacidad parcial o permanente para cumplir con normalidad sus funciones diarias.

A partir de aquello, la incapacidad permanente proveniente por accidente de tránsito se debería ajustar al cumplimiento de los derechos de las víctimas causadas por este tipo de

circunstancias, teniendo presente que si la ausencia del trabajo no excede de un año el empleador se encuentra condicionado en no dar por terminado la contratación individual. Desde estas perspectivas, las eventualidades ocasionadas durante la movilización del trabajador hacia su lugar de labores y, del mismo modo, de retorno a su domicilio habitual, es denominado como un accidente *in itinere*. Es decir, abarca aquellas lesiones, daños o contingencias que sufra el trabajador en el lapso que conlleva este desplazamiento, por lo cual el reglamento 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) lo define en su art. 12 literal f) de la siguiente manera:

El accidente "*in itinere*" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, pág. 12).

Al respecto, la Corte Nacional de Justicia, reconoce a los accidentes "*in itinere*", producto de las lesiones que surgen de un accidente de tránsito que conlleve al traslado del domicilio habitual hacia el sitio donde se desarrolla la actividad laboral y viceversa. Con la problemática surgida a partir de la interpretación del Código de Trabajo, en su art. 169, numeral 5, no solo se busca evidenciar la posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral, sino que además se requiere establecer el alcance y relación jurídica con lo dispuesto en el art. 347 de la misma normativa legal.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál debería ser la correcta forma de aplicar el art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo, tomando en consideración que éste vulnera el derecho a la continuidad laboral de las personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas "*in itinere*" cuando se genere una incapacidad permanente y total para el trabajo?

1.4 Sistematización del problema

- ¿Cómo la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo generarían en ciertos casos, posibles vulneraciones al derecho a la estabilidad laboral para las víctimas de accidentes de tránsito que ocasionen una discapacidad total y permanente?
- ¿Cuál es el alcance y relación jurídica entre el art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el art. 347 de la misma normativa legal?

- ¿En qué casos es legal la terminación de la relación laboral por incapacidad total y permanente proveniente por accidente de tránsito ocasionado por eventualidades denominadas *In Itínere*?

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Analizar las disposiciones legales del Código de Trabajo que sustentan la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito, con la finalidad de mejorar la aplicación de la ley y garantizar los derechos de las partes involucradas, en la presencia de eventualidades denominada *In Itínere*.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar cómo la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo generarían en ciertos casos, posibles vulneraciones al derecho a la estabilidad laboral para las víctimas de accidentes de tránsito que ocasionen una incapacidad total y permanente, con el propósito de plantear reformas legales a dicha normativa.
- Determinar el alcance y la relación jurídica del art. 169, numeral 5 y art. 347 del Código de Trabajo, a fin de evitar una posible vulneración al derecho a la estabilidad laboral para las víctimas de accidente de tránsito con incapacidad total y permanente ocasionada por eventualidad denominada *In Itínere*.
- Establecer en qué casos es legal la terminación de la relación laboral por incapacidad total y permanente proveniente por accidente de tránsito ocasionadas por eventualidades denominadas *In Itínere*.

1.6 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por cuanto existe un número elevado de víctimas de accidente de tránsito que ha provocado una discapacidad permanente, lo que deriva en el ámbito laboral a la terminación de su relación de dependencia. En este sentido, es necesario realizar un análisis a las disposiciones legales del Código de Trabajo que sustentan este, con la finalidad de mejorar la aplicación de la ley y garantizar los derechos de las partes involucradas, en la presencia de eventualidades denominada *In Itínere*.

La investigación es factible por el hecho de contar con los medios y mecanismos que facilita la realización del presente estudio, entre los que se encuentran las normativas legales, fuentes bibliográficas que permiten un análisis minucioso de la terminación de la relación laboral por incapacidad permanente provenientes por accidente de tránsito, el mismo que se deriva en la necesidad de traslado del trabajador desde su casa al lugar frecuente de labores y viceversa. Bajo este contexto, es pertinente identificar el alcance y la relación jurídica existente entre el art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el art. 347 de la misma normativa legal, con el propósito de determinar la legalidad o no de lo actuado; a la vez de establecer quien se encuentra en posición de fijar la finalización del vínculo laboral.

1.7 Delimitación del problema

- **Objeto de Estudio:** Ordenamiento Jurídico ecuatoriano.
- **Campo:** Procesos Judiciales.
- **Área:** Provincia Guayas- Cantón Guayaquil.
- **Tiempo:** 2020-2021.

1.8 Hipótesis de la Investigación

Es necesario mejorar la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo con el propósito de garantizar la estabilidad laboral y los derechos de las partes involucradas, en la presencia de eventualidades denominada *In Itínere*.

1.9 Variable de la Investigación

1.9.1 Variable Independiente

La terminación de la relación laboral por incapacidad permanente causada por un accidente de tránsito.

1.9.2 Variable Dependiente

Código de Trabajo

1.10 Línea de Investigación Institucional

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación. / Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Antecedentes Históricos

El desarrollo del presente apartado, sintetiza un conjunto de estudios realizados con antelación, y que guardan relación con la investigación propuesta, en la cual se pretende analizar la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito, entre los que se encuentran:

El estudio realizado por Borja (2016) aborda a revisión de las Normativas Legales y Jurídicas aplicables en el ámbito de las enfermedades profesionales y catastróficas y accidentes de trabajo. En este sentido, el autor cita lo mencionado por la Constitución de la República (2008), señalando que, al existir un estado Constitucional de derecho y justicia social y democrática, se debe garantizar el cumplimiento de los derechos a los trabajadores y empleadores, dispuestos en los arts. 33, 326 en sus numerales 5, 6 y 369 de la Carta Magna vigente. El estudio concluye al mencionar la necesidad de intensificar las acciones de control por parte de los entes responsables, con la convicción de garantizar el bienestar y estabilidad laboral de los trabajadores.

De la misma manera, la investigación realizada por Vivanco (2017) pone en manifiesto una problemática social que se ha incrementado durante los últimos años, donde los accidentes de tránsitos pasaron a formar parte de un problema de salud pública para el Ecuador. El estudio fue de corte transversal, analítico no experimental, cuya muestra tuvo la participación de 500 trabajadores que laboran en una compañía de retail de las áreas administrativas y operativas. Los datos fueron recabados mediante aplicación directa de un cuestionario. Donde los resultados demostraron, que los accidentes de tránsitos por género fueron del 80,3% del personal masculino que se dirige en vehículo hasta un sitio de trabajo; frente a un 19,7% en el caso femenino. Por otro lado, al analizar la jornada laboral no se logra evidenciar una correlación significativa correspondiente a las tasas de accidentabilidad disminuyen en el día debido a la presencia de luminosidad.

Gómez (2018) en su investigación acerca de los accidentes de tránsito y su relación con el trabajo, establece que éstos constituyen un problema de salud pública para los países que se

encuentran en vía de desarrollo, debido a los efectos negativos que estos ocasionan. Los resultados evidencian que, en Ecuador aproximadamente el 10% de los trabajadores se encuentran expuestos a un riesgo alto de sufrir un accidente de tránsito, el 17,6% un riesgo importante y el 64,4% un riesgo moderado. Como parte de las conclusiones, los resultados evidencian que debido al incremento del parque automotor, el uso frecuente de los trabajadores ecuatorianos para movilizarse a sus trabajos conlleva a aumentar las posibilidades de sufrir un accidente de tránsito, lo que demanda de las empresas la necesidad de mejorar sus programas de planificación en seguridad vial y movilidad de su personal colaborativo.

La investigación realizada por Araujo (2017) pone en manifiesto lo dispuesto por el Código de Trabajo en su artículo 179 donde menciona que si el empleador se rehusare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad de origen no profesional, se encuentra en la obligación de indemnizarlo por despido intempestivo, así como al pago de las costas procesales y honorarios que se generen por motivos del despido. En este ámbito, la investigación sugiere reformas a las normativas legales que garanticen a los trabajadores el respeto a sus derechos laborales en el caso de haber sufrido un accidente de tránsito y evitar de esta manera lo que se conoce como acoso laboral o presión psicológica.

2.1.2 Procedimientos para el trámite en casos de incapacidad por parte del IESS

Según el IESS (2020), es responsabilidad del patrono en primera instancia, considerado su obligatoriedad a realizar el aviso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. En los casos que se presenten, donde el empleador no haya reportado, será el afiliado o interesado el que tenga la opción de presentar los documentos habilitantes. En este sentido, el Seguro General de Riesgos del Trabajo tiene la facultad y obligación de cubrir toda lesión de tipo corporal y todo estado mórbido originado con ocasión, a causa o por consecuencia del trabajo que efectúe el afiliado, regulando de esta manera la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la debida reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades de tipo profesional u ocupacional que afecten la capacidad del trabajador.

Bajo este contexto, son sujetos de protección, todos aquellos trabajadores en relación de dependencia, así como trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo independiente o por cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados que se encuentran obligados al régimen del seguro General Obligatorio en pleno ajuste a las leyes y decretos especiales y que cotice para este Seguro.

Mencionado esto, todo afiliado que tenga una enfermedad diagnosticada con estudios y evaluaciones de especialidad, y que registre en su historia clínica haber recibido tratamiento por más de seis (6) meses sin respuesta terapéutica, con falla de la misma o que ha dejado secuelas permanentes, podrá generar una solicitud de jubilación por invalidez, siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

- Cumplir con el tiempo de cotización mínimo en el Seguro General, según sea el caso para afiliado activo o cesante
- Estar cancelados los aportes
- No estar en mora con el IESS, como empleador (de ser el caso)
- No debe tener generado un aviso de accidente o de enfermedad profesional en riesgos del trabajo por la misma contingencia.
- No debe tener generada una solicitud de jubilación (vejez o discapacidad).
- Cuenta bancaria activa y personal, registrada en el Sistema de Historia Laboral

No obstante, el IESS menciona, que no se concede la prestación de invalidez cuando la incapacidad ocurre por las siguientes causas establecidas en la Ley de Seguridad Social y en el Reglamento para la calificación, determinación y revisión de la jubilación por invalidez y del subsidio transitorio por incapacidad, establecido en la Resolución del Consejo Directivo No. 553:

- Se encuentra bajo los efectos de sustancias alcohólicas, psicotrópicas o de cualquier otro tóxico.
- Si intencionalmente el afiliado, por su cuenta o valiéndose de otra persona, ocasiona la incapacidad.
- Intento de suicidio.
- Delito intencional del que fuere responsable el asegurado, según sentencia judicial ejecutoriada.
- Cuando no cumple con los criterios de inclusión para la calificación de la incapacidad para laborar o invalidez, establecidos en el Reglamento.

En lo referente a la jubilación por invalidez, ésta es considerada una prestación económica anticipada que se concede a los asegurados (dependiente, independiente, voluntario o cesante) que, por enfermedad común o general, ocasionare alteración física, funcional o

mental, se hallare incapacitado para procurarse de manera transitoria o definitiva, por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica.

Podrá acceder a esta prestación cuando el afiliado es activo, debiendo contar con un mínimo de sesenta (60) imposiciones, de las cuales seis (6) como mínimo, deben ser inmediatamente previas y consecutivas a la incapacidad para todo trabajo y que esté sobrevenida en la actividad.

El asegurado que se encuentre cesante, podrá acceder al trámite de jubilación por invalidez, cuando su incapacidad para laborar esté sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese, y siempre que cuente con un mínimo de 120 imposiciones mensuales.

En consecuencia, El/la afiliado/a deberá solicitar su jubilación a través de la página web del IESS, en la sección **SERVICIOS EN LÍNEA / ASEGURADOS / PENSIONISTAS / JUBILACIÓN**, digitando el número de cédula y su clave personal del IESS, seleccionar en el menú la opción **JUBILACIÓN POR INVALIDEZ**; en el formulario ingresar todos los datos requeridos, principalmente colocar de manera correcta los números telefónicos y un correo electrónico que se encuentre activo; al aceptar la información ingresada, de forma automática el sistema genera una orden de examen médico que debe ser impreso, al igual que la solicitud generada, con lo cual desde el CALL CENTER le comunicarán con un mensaje al celular registrado o llamada telefónica, la cita médica agendada.

Con la solicitud impresa y documentos físicos sobre la condición de salud (cuando se ha evaluado fuera del IESS), el usuario debe acercarse a la Unidad Médica del IESS establecida, en donde el Médico Calificador de Incapacidad revisará el estado de salud del paciente y considerando que sean enfermedades comunes o generales (es decir no ocasionadas por el trabajo), y que cumpla con ciertos criterios de indicios de invalidez, procederá a generar la consulta médica con especialistas, quien a su vez realizará la valoración pertinente.

El Médico Calificador, recaba la información de especialistas en la historia clínica y emite el informe médico final, mismo que se remite a una de las Salas del Comité Nacional Valuador, para que los miembros de la sala en el pleno de sesión convocada analizan historia clínica de manera integral e informes médicos adjuntos al trámite, y en el ámbito de sus competencias y normativa vigente, podrán aceptar o negar la solicitud del asegurado.

La sala deberá resolver atendiendo el siguiente orden de prelación:

- Readaptación del trabajo: Capacidad laboral remanente del trabajador y a sus condiciones de salud.
- Subsidio Transitorio: Hasta un año. Finalizado el subsidio transitorio se procede a la reinserción laboral o a la invalidez.
- Determinación de la jubilación por invalidez.

Con la Resolución generada y debidamente suscrita, se notifica al correo electrónico registrado por el afiliado, y de habersele notificado la calificación de la invalidez, el afiliado deberá previamente estar cesante y confirmar en el sistema del IESS (página web) la aceptación de la jubilación. Finalmente, el Analista Económico procede a calcular la prestación y se genera el proceso correspondiente a la liquidación y pago de la renta mensual, pensión que tiene el carácter de vitalicio. Para aquellos casos en los cuales se notifica negando la solicitud para la jubilación por invalidez, el interesado podrá impugnar la Resolución ante la Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias dentro del término de ocho días de haber sido notificado.

2.1.2.1 Cálculos para la pensión por invalidez

Según el IESS,

La base de cálculo de la pensión del régimen de transición, será igual al promedio de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales se aportó. Se procederá a obtener el promedio de cada año de aportaciones, para lo cual se sumará doce (12) meses de imposiciones consecutivas y ese resultado se dividirá para doce (12). Obtenidos los promedios, se seleccionarán los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales aportó.

Para el cómputo de la base de cálculo de la pensión se obtendrá la raíz sesentava del producto de las sesenta (60) aportaciones de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios previamente identificados (Disposición Reformativa Vigésima Séptima de la Resolución CD 554, del 04 de agosto de 2017). El resultado del procedimiento anterior, se multiplica por el coeficiente anual de años aportados o cotizados, según la siguiente tabla:

Tabla 1

Cálculo del coeficiente en función a los años de imposiciones realizadas por el trabajador

Años de Imposiciones	Coeficiente	Años de Imposiciones	Coeficiente
5	0.4375	23	0.6625
6	0.4500	24	0.6750
7	0.4625	25	0.6875
8	0.4750	26	0.7000
9	0.4875	27	0.7125
10	0.5000	28	0.7250
11	0.5125	29	0.7375
12	0.5250	30	0.7500
13	0.5375	31	0.7625
14	0.5500	32	0.7750
15	0.5625	33	0.7875
16	0.5750	34	0.8000
17	0.5875	35	0.8125
18	0.6000	36	0.8325
19	0.6125	37	0.8605
20	0.6250	38	0.8970
21	0.6375	39	0.9430
22	0.6500	40	1.0000

Elaborado por: (Pino,2021)

2.1.2.2 Reingreso laboral a los jubilados por invalidez

Cuando al jubilado por invalidez se le determinó **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CON FACULTAD REMANENTE LABORAL** podrá reingresar al Seguro General Obligatorio, previa solicitud expresa de este o de la persona que lo requiera contratar, sin perder la prestación, exclusivamente con autorización expresa del Director/a del Sistema de Pensiones con base a los informes médicos correspondientes presentados por el Comité Nacional Valuador, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos y demás normativa aplicable.

Para iniciar el trámite el jubilado deberá presentar los siguientes requisitos en las ventanillas de Gestión Documental, u oficinas provinciales del sistema de pensiones:

1.- solicitud de autorización para volver a trabajar, suscrita por el jubilado por invalidez o por el posible empleador, dirigida al director del Sistema de Pensiones, en el que deberá constar la siguiente información:

- Datos completos del solicitante.
- Número del Acuerdo o Resolución, con el cual se le notificó la concesión de Jubilación por Invalidez.
- Fecha de derecho de la prestación (Desde cuando está percibiendo la prestación).

2.- Certificado del posible Empleador con la descripción del puesto de trabajo propuesto, en el que se detalle las actividades que va a realizar, la escala ocupacional que va a ocupar, horario de trabajo, y otra información que sea relevante presentar.

3.- Con la copia de recepción de los documentos detallados en los numerales precedentes, el pensionista deberá acercarse a uno de los Establecimientos de Salud del IESS autorizados, en donde gestionará la cita con el Médico Calificador para someterse a nuevas valoraciones médicas y estudios, posterior a lo cual, el Médico Calificador remitirá un informe médico a la Dirección del Sistema de Pensiones, para el pronunciamiento respectivo del Director del Sistema de Pensiones, previo al estudio correspondiente del Comité nacional Valuador.

2.1.2.3 Causales para la aplicación del Art. 169 numeral 5 del Código de Trabajo

De manera general, las normas citadas en el presente apartado son consideradas esenciales para analizar la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito. Desde estas perspectivas, lo dispuesto en el art. 169 del Código del Trabajo, en el cual se determinan las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, numeral 5 “Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo” establece la ejecución de un proceso que brinda al empleador la oportunidad de acogerse a la terminación unilateral de la relación laboral.

Desde estas perspectivas, existen criterios que determinan la claridad de la norma y que no requiere de una interpretación especial, es decir, si a la ejecución del contrato individual de trabajo sobreviene la muerte del empleado o un estado de incapacidad permanente y total para la acción laboral, entonces el empleador puede dar por terminado el contrato, cabe de indemnización. Mientras que otro argumento sería, si el accidente ocurre durante el traslado hacia el lugar de trabajo o viceversa, en ella aplica lo dispuesto en el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513, art. 12.- literal f) que determina: El

accidente "in itinere" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador.

Sin embargo, la continuidad laboral no se encuentra garantizada y el empleador puede acogerse a la terminación unilateral del mismo en este sentido, se puede presumir una posible vulneración de los derechos para el trabajador al verse imposibilitado de continuar con su relación laboral, a pesar que en la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 el Estado debe garantizar el Derecho al trabajo de todos los individuos, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), art. 51 donde se hace referencia a la continuidad laboral para las personas con discapacidades, donde se fija la estabilidad en el trabajo como especial, tanto para trabajadores de esta condición como para aquellos que tengan a su cargo una persona en dichas condiciones. No obstante, dispone que, si el empleador decide de manera arbitraria ejecutar su despido hacia alguno de estos sujetos, se encuentra en la obligación de erogar indemnización que establece la ley en todas sus normativas legales.

Por otra parte, al aplicar el art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo, en el cual se determinan las causas para la terminación del contrato individual de trabajo "Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo". En este ámbito, al analizar la presencia de las causales previstas en la Ley y que impiden la ejecución del contrato, esta no se termina, sino que tienden a cesar parcialmente sus efectos por un cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral: sin embargo, la suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

Ante lo expuesto, el Código de Trabajo, no determina de manera expresa los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la Ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que se encuentra el Riesgo del Trabajo, donde se incluye a la enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina. Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

2.1.2.4 Alcance y la relación jurídica del art. 169, numeral 5 y art. 347 del Código de Trabajo

Con respecto al alcance del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo que manifiesta la suspensión de la relación laboral “por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo”, ésta se convierte en una alternativa para los empleadores cuya obligación y necesidad de contratación de personal, se encuentra estrictamente ligada a la relación de tipo contractual que tienen para el cumplimiento de sus operaciones y el diverso requerimiento de sus clientes.

Desde estas perspectivas, la aplicación de dicha normativa legal establece la extinción del contrato laboral en formas expresas; la primera cuando se ocasiona la muerte del trabajador, la misma que pone fin a la relación de índole laboral existente, por el hecho de extinguir el compromiso del trabajador a prestar sus servicios lícitos y personales para los que estaba capacitado ejecutar con base en sus conocimientos y aptitudes, por lo tanto, a partir de su muerte nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento tácito de sus obligaciones.

De igual manera sucede cuando se genera una incapacidad total y permanente del trabajador, situación que limita el cumplimiento y desempeño para el cargo que fue contratado, situación que deriva en la terminación legal de la relación laboral, siempre y cuando a juicio del órgano calificador de la invalidez (IESS), la situación por incapacidad sea justificada y comprobada.

En lo referente, al art. 347 del Código del Trabajo acerca de los riesgos del trabajo, la normativa establece que “riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” (p. 91), para los efectos de responsabilidad del empleador se consideran de esta manera a las enfermedades profesionales y los accidentes.

Por tanto, la relación jurídica del art. 169, numeral 5 y art. 347 del Código de Trabajo se encuentra dispuestas al denominar accidente de trabajo a toda lesión de tipo corporal que el trabajador pueda sufrir dentro de su trabajo, a consecuencia de la actividad que realiza. Sin embargo, con base en lo dispuesto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en su Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución 5013, art. 11 menciona que:

Para efecto de la aplicación de este Reglamento, el accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad o la muerte inmediata o posterior (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

Desde estas perspectivas, al analizar que la actividad que el empleador realiza en su lugar de trabajo es un elemento relevante para que ocurra un accidente de trabajo o se padezca de una enfermedad profesional o incremente las posibilidades, se debe considerar también aquellas lesiones que el trabajador pueda sufrir en el cumplimiento de su actividad laboral, es decir, generadas durante el traslado a las dependencias del trabajo habitual o del retorno de ellas hacia su hogar, a este tipo se las conoce como “in itinere”, a lo cual aplica el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513,

Art. 12.- literal f) determina: El accidente "in itinere" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social (IESS, 2017, p. 5).

En este sentido, se establece una relación jurídica entre los art. 169, numeral 5 y art. 347 del Código de Trabajo, el mismo que se justifica mediante la resolución de la Corte Nacional de Justicia, que reconoce a los accidentes “in itinere”, como producto de las lesiones que surgen de un accidente de trabajo producto del desplazamiento del domicilio habitual al lugar donde se desarrolla su actividad laboral y viceversa.

2.1.3 Aspectos legales que logran determinar la continuidad laboral para personas con discapacidad e incapacidad

Antes de abordar los aspectos legales que determinan la continuidad laboral para personas con discapacidad e incapacidad dentro del contexto laboral ecuatoriano, es necesario realizar una revisión sucinta acerca de sus diferenciaciones: la incapacidad hace referencia a la situación que impide que una persona pueda desempeñar una actividad laboral, mientras que la discapacidad se vincula con la dificultad para ejercer un rol activo en la vida cotidiana que sería en relación a la edad, sexo, factores socioculturales, entre otros.

Según la Organización Mundial de la Salud (2001) mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) determina una diferencia entre la discapacidad y la incapacidad que pueden ser abordados de manera independiente. Por tanto, la incapacidad laboral es un término de Derecho, ubicándola como una situación de enfermedad o de padecimiento de índole físico o psíquico que limita a una persona, de manera transitoria o permanente, realizar una actividad profesional y que por lo general da derecho a una prestación de la Seguridad Social; mientras que la discapacidad, hace alusión a los condicionamientos de salud y el medio en el que el individuo desarrolla su vida.

Así, uno de los aspectos a considerar para dar solución a la continuidad laboral de las víctimas de accidentes de tránsito que deriven en una discapacidad permanente y total, el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS emitió la resolución Nro. 2013-005262 señalando el porcentaje de discapacidad muy grave o severa en un 75%, en cumplimiento de lo señalado en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180 de fecha 21 de agosto de 2018 que permite identificar a las personas que tienen limitaciones más complejas para el ejercicio de sus labores debido a que tienen imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, alimentarse, evitar riesgos, aseo e higiene personal entre otros, los cuales pueden ser objetos de reemplazo por parte de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, lo que permite de alguna u otra forma que estas personas con discapacidad tengan relevancia sobre un proceso de inclusión, desde la perspectiva de la existencia de una relación laboral, por cuanto permite formar parte del porcentaje del 4% exigido a las instituciones públicas y privadas.

La figura jurídica trabajador sustituto permite viabilizar los derechos de los trabajadores o servidores que se le imposibilita realizar las labores con normalidad, en ese sentido fue de mucha relevancia generar una norma que permita que las personas con discapacidad severa sean tomadas en cuenta dentro del porcentaje de trabajadores con discapacidad que permite que la persona que lo reemplaza en sus labores sea el responsable de garantizar un correcto cuidado y manutención económica, para cubrir los gastos relacionados a la persona con discapacidad muy grave (severa) mayor de edad.

Adicionalmente las personas con discapacidad severa suelen estar inmersos a una eminente discriminación interseccional que se manifiesta en el contexto de discriminación estructural vigente, que representa la identificación de desigualdades de derecho y de hecho

derivadas de una situación de exclusión social o de sometimiento de ciertos grupos sociales entre las que se encuentran las personas con discapacidad y mujeres embarazadas.

El Acuerdo Ministerial MDT-2018-180 de fecha 21 de agosto de 2018 hace diferencias entre sustitutos directos y sustitutos por solidaridad humana el primero lo define como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

En el caso que se refiera a un sustituto por solidaridad humana, se trata de las personas que, sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de laborar.

En ese contexto existen tres posibilidades de remplazar a un trabajador con discapacidad, la primera cuando se trate de niño, niña y adolescente que tenga un porcentaje del 30% o más, que pueda ser sustituto el padre, madre o representante legal; el segundo caso cuando se trate de discapacidad severa en un 75%, donde se extiende el beneficio a familiares del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad y la tercera posibilidad es cuando se trata de un sustituto por solidaridad humana, siendo personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

2.1.4 Fundamentación Teórica

De manera general, el Derecho al Trabajo tiene sus orígenes a partir de la necesidad de proteger la igualdad jurídica de los trabajadores frente al accionar del empleador. Sin embargo, no logra regular todas las actividades en la que se ocupa un individuo, sino que norma única y específicamente la relación laboral entre ambas partes; lo que implica que es una protección hacia el trabajador, por el hecho de evidenciarse dependencia en la que por existir dos partes, una puede ubicarse en condiciones de inferioridad y estar sujeta a discriminaciones o vulneraciones (Vivar, 2016).

Al conceptualizar la dependencia, esta puede ser vista como la subordinación del trabajador a una serie de direccionamientos realizados por el empleador. Por tanto, éste proporciona un servicio lícito y personal dirigido a un tercero, quien se beneficia directamente de la labor ejecutada bajo su direccionamiento. Si bien el empleado es un ente autónomo, goza de la capacidad para suscribir una relación contractual, mientras que el empleador se encarga de emitir guías y directrices al individuo bajo su dependencia para la ejecución efectiva de dicha labor. Es así, como el legislativo fijó la necesidad de definir el vínculo entre dos personas, optando por definirla como relación de dependencia o relación laboral (Vivar, 2016).

En este sentido, el Código de Trabajo, en su art. 5. Protección judicial y administrativa, menciona que “los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Congreso Nacional, 2005, p.2) Desde estas perspectivas, se deja asentado el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral en Ecuador, encargado de proteger a los trabajadores, y cuyo propósito es velar por la igualdad de condiciones entre las partes (empleado, empleador).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su sección octava, Trabajo y Seguridad Social, establece la relevancia del Derecho Laboral en la sociedad, por considerarlo como un derecho y deber de tipo social, determinando:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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 del Ecuador, 2008, p. 29).

Con base en este artículo, la Carta Magna del Ecuador enfatiza en la naturaleza del Derecho al Trabajo como protector, y demuestra un nivel de amparo especial al trabajador enunciado que garantiza a las personas que trabajan los resguardos específicos para el cumplimiento de sus funciones. Es por ello, los derechos y principios que se desprende de la Normativa Constitucional no tienen limitaciones por el hecho de hablar de dignidad de la persona, situándose como un orden público e irrenunciable para el trabajador, así lo establece en su art. 326, numeral 2 (Constitución del Ecuador, 2008, p. 152).

El Código de Trabajo en su art. 1. Ámbito de este código, establece “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” (Código el Trabajo, 2012, p. 1). A partir de aquello, se dispone de un orden tipificado como relación de dependencia o relación laboral.

2.1.5 Relación Laboral

A partir de la expedición de la nueva Carta Magna del Ecuador, las relaciones laborales sufrieron una serie de modificaciones en el país. En este sentido, Romo (2017) menciona que la relación laboral es considerada un vínculo existente entre un trabajador y una empresa. Por lo general, este vínculo es establecido mediante un contrato, en la que se deja en constancia las características propias del acuerdo entre ambas partes, por ejemplo: salario, horarios, duración, y otras circunstancias.

Para Masabanda (2019) lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador: art. 1 determina:

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Deja entrever los principios constitucionales en el ámbito de materia laboral, con una sociedad respetuosa en todas sus dimensiones, en favor de la dignidad de las personas y las colectividades. En este sentido, el Estado es el responsable de velar por la regulación de las

obligaciones laborales y derechos de los trabajadores, estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías, dentro de las cuales se deben desarrollar las relaciones laborales (Masabanda, 2019).

Con base en el pensamiento de Marx, el trabajo debe ser considerado como un proceso que se propicia en relación del hombre con la naturaleza, la misma que es determinada por este, donde se regula y controla las relaciones materiales entre sí y la naturaleza (Masabanda, 2019). Por tanto, se debe garantizar la libertad laboral, siempre y cuando el individuo se encuentre facultado para orientar su esfuerzo a la labor lícita que estime pertinente; y en cuanto, salvo las limitaciones de índole legal, no está obligado a trabajar sin su consentimiento.

Quiloango (2014) menciona que la actual Constitución de la República del 2008, integra una serie de normativas inherentes a los derechos y principios fundamentales reconocidos en las leyes antecesoras, pero con una visión más amplia en materia laboral. A partir de aquello, se generaron ratificaciones y cambios constitucionales de instituciones en esta materia como: la abolición en su totalidad del trabajo infantil; primacía del trabajo decente vinculantes con las normas constitucionales; se reconoce por diversas normas el principio de no discriminación e igualdad de remuneración para el trabajo de igual valor; se incorporan leyes con el propósito de eliminar la discriminación en jóvenes, discapacitados y/o mujeres. Además, establece que la relación laboral es directa y bilateral, por lo que prohíbe toda forma de tercerización y precarización que atente a los derechos de los trabajadores, fomentando su protección laboral.

2.1.6 Código de Trabajo

Para Viteri (2016) el Código de Trabajo representa la conjunción ordenada y sistemática de normativas legales inherentes a la actividad laboral, la misma que se realiza de forma metódica y consciente dirigida a la protección de los bienes de orden económica. Por tanto, sus preceptos tienden a regular las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores, así como la aplicación de las diversas modalidades y condiciones del trabajo.

2.1.6.1 Objetivos del Código de Trabajo

A partir de la conceptualización del trabajo, donde se lo considera como aquellas facultades físicas e intelectuales que los seres humanos emplean en el proceso de producción, es justamente el Código de Trabajo el encargado de normar las actividades que se ejercen en las actividades productivas, sean éstas como trabajadores o empleadores (Quiloango, 2014).

En consecuencia, su presencia es trascendental para la vida de una nación, en la cual se encuentra la disciplina de carácter legal, así como el modo de interesarse en los temas de su subsistencia para la mayoría de los sujetos. Desde estas perspectivas, el CT es de carácter innegable-trascendental dentro de la sociedad. En él se dispone la normativa legal que fija la subsistencia de la mayoría de los individuos, encuadrándose en el ordenamiento jurídico de la economía, desarrollándose los principios políticos e institucionales sociales que facilita cimentar las bases de una sociedad más justa y equitativa en el ámbito laboral (Amagua, 2014).

2.1.6.2 Contrato individual de trabajo

Para Blanco (2017) el contrato individual de trabajo es considerado como una situación jurídica y objetiva que se origina entre un trabajador y un empleador, resultante de la prestación de un trabajo subordinado, sin importar su acto o la casa de su origen, en virtud de la cual se tiende a aplicar al empleado un estatuto objetivo, conformado por principios, instituciones, normativas y declaraciones sociales, de la Ley de trabajo, convenios internacionales, de las contrataciones colectivas y sus normas suplementarias.

Según el Código del Trabajo en Ecuador, en su Título I-Del Contrato Individual de Trabajo, art. 8 menciona:

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Congreso Nacional, 2005, p. 4).

En este mismo ámbito, el art. 1561 del Código Civil menciona que: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (Congreso Nacional, 2015, p. 74). Lo dispuesto en esta Ley, deja planteado que ningún contrato puede ser modificado de manera unilateral, en especial los de trabajo, que debido a su naturaleza de índole social se debe ejercer la correspondiente aceptación del sector laboral; por tanto, ni siquiera el empleador puede solicitar un proceso de reforma o anulación contractual, salvo el caso del trabajador.

2.1.7 Generalidades de la Naturaleza Jurídica de la Contratación Individual

Según el art. 8 del Código del Trabajo vigente en Ecuador, se establece como características particulares del contrato individual de trabajo, que a pesar de predominar el Derecho Privado, éste se encuentra sujeto a limitaciones dentro del orden público, por la razón de ser partícipe el Derecho Público; y que, en la fijación de la celebración contractual, las obligaciones solo se centra en la producción de la cosa o la prestación de una determinada actividad y de energía, siendo preponderante la producción de la cosa o la prestación del trabajo que una persona realiza, debido a ello la caracterización personal de la obligación es inseparable de la finalidad (Congreso Nacional, 2005, p. 2).

Ante lo mencionado, dicha normativa determina un criterio generalizado y amplio en el cual involucra una diversidad de actividades, entre las que se incluyen las de tipo profesional. Sin embargo, en la actualidad a consecuencia del avance científico y tecnológico se ponen en manifiesto una diversidad de formas de prestación de servicios orientadas al ámbito empresarial, ubicándose entre ellas la contratación individual; lo que implica que esta normativa debe contar un características de mayor precisión, en cuanto al servicio específico donde se compromete al individuo en relación de dependencia o sin ella, que también se encuentra sujeto a firmar una contratación individual de trabajo (Amagua, 2014).

2.1.7.1 Partes que intervienen en la Relación Laboral

A partir de la celebración de la relación contractual que se deriva de la firma del contrato individual de trabajo, se identifica la intervención de dos partes que se sitúan como sujetos del contrato, empleadores y trabajadores. Según lo dispuesto en el Código del Trabajo, en su art. 9.- Concepto del trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”; mientras que el art. 9.- Concepto del empleador: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Congreso Nacional, 2005, p. 2).

2.1.7.2 Elementos constitutivos que integran el contrato de trabajo

Lo expresado por Blanco (2017) acerca de la definición del contrato individual de trabajo, tipifica a este, como una situación jurídica y objetiva que se origina entre un trabajador y un empleador, resultante de la prestación de un trabajo subordinado, sin importar su acto desde

estas perspectivas, la prestación de servicio puede darse sin la generación de un valor económico a lo que se considera como gratuita por relaciones especiales, en el caso de los parientes.

Dentro del ámbito laboral, Amagua (2014) expresa que las partes que integran la relación contractual laboral tienen absoluta libertad de convenir o no la relación jurídica de trabajo; sin embargo, no poseen la misma aptitud para llegar a un acuerdo de las condiciones de la relación ya que la voluntad de las partes, se encuentran condicionadas y limitadas por disposiciones de la Ley, de modo que no se puede generar condicionamientos que vulneren el derecho de los trabajadores. No obstante, se puede llegar a generar condiciones que evidencien mayor beneficio a los trabajadores que lo fijados por la normativa legal, siempre que estas no vayan en perjuicio de los derechos a terceros o del bien común.

Para Vivanco (2017) la prestación de servicios se genera como consecuencia de la relación laboral, la misma que pone en evidencia la voluntad de ambas partes, donde el empleador por cuenta propia verifica la prestación laboral y la del trabajador quien es el responsable de ejecutar el servicio bajo la dependencia del primero, y esta voluntad debe tener toda la libertad para obligarse, mientras que la relación laboral solo tiende a perfeccionarse por el consentimiento de las partes.

Otro de los aspectos que se deben considerar dentro del contrato individual de trabajo, es la prestación de servicios lícitos y personales, situado como uno de los más esenciales de toda relación contractual, siendo materia del acuerdo de la prestación de servicios lícitos y personales tal como lo estipula el Código del Trabajo en su Capítulo IV De las Obligaciones del Empleador y Del Trabajador, art. 42, numeral 16 “Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo” (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 6).

Al momento de fijar una relación laboral, el trabajador se encuentra en la obligación de someterse a órdenes e instrucciones que son impartidas por el empleador para una adecuada organización de la naturaleza del negocio y la realización de sus propósitos. Por tanto, la dependencia o subordinación de este respecto al patrono puede darse desde los técnico-

industrial, económico o jurídico, la misma que se origina del contrato individual de trabajo y es tipificada por la dependencia jurídica (Amagua, 2014).

Por otra parte, en el ámbito del pago de la remuneración el Código del Trabajo en su Capítulo IV De los Salarios, de los Sueldos, de las Utilidades y de las Bonificaciones y Remuneraciones Adicionales, art. 79 expresa:

Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 11)

Desde estas perspectivas, la remuneración percibida por el servicio prestado, se convierte en un elemento esencial del contrato individual de trabajo, convirtiéndose en un elemento indispensable que determina la existencia de la relación laboral, sin ella se generaría una prestación gratuita del trabajo tal como lo menciona el Código del Trabajo en su art. 3:

Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 1).

En este sentido, la remuneración puede ser establecida de manera libre por las partes que celebran la relación contractual, a carencia expresa se estará sujeto a lo que establece la Ley, y a falta de esto, es el empleador quien deberá pagar la remuneración que frecuenta por la ejecución de la labor realizada por el trabajador en el lugar en que se ha ejecutado la misma con base al art. 8 antes citado, así como lo dispuesto en el Capítulo III De los Efectos del Contrato de Trabajo, art. 38:

Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 5).

Un aspecto a considerar dentro de la contratación individual es que, si la fijación de la remuneración es inferior a la que determina la Ley, se aplicará lo estipulado en el art. 117 del Código del Trabajo:

Remuneración Unificada. - Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado (Asamblea Nacional, 2012, p. 7).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Despido intempestivo

Expresión de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual del trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores.

2.2.2 Estabilidad del trabajador

Tiempo, duración, permanencia del contrato de trabajo y subordinada como fenómeno económico y social.

2.2.3 Terminación del Contrato de Trabajo

Es decir, cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo, y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

2.2.4 Desahucio

Acto de despedir el dueño de una causa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la Ley o convenidas en el contrato.

2.2.5 Código del Trabajo

El cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo y el régimen legal en la peculiar administración de justicia.

2.2.6 Indemnización

La reparación de una situación de incumplimiento, de un daño injustamente causado, de un enriquecimiento indebido en perjuicio de otro, etc., en especial cuando el cumplimiento de lo debido, la reparación del daño inferido, etc., no son posibles de una manera directa, vienen a suplirse por el pago de una cantidad en dinero, como equivalente económico, o sea, el abono de lo que se denomina una indemnización.

2.2.7 Derecho Laboral

Rama del derecho destinada a regular el orden o las órdenes que integran el contenido de códigos, leyes, reglamentos o costumbres, como preceptos obligatorios, reguladores o supletorios establecidos de y para la sociedad.

2.2.8 Despido Justificado

El ocurrido mediando previamente la justificación ante la autoridad respectiva, de causa legal para prescindir de los servicios del trabajador.

2.2.9 Despido Injustificado

El que no ocurre mediante aviso previo ni fundamentación legal para prescindir del trabajador.

2.2.10 Legislación laboral

Se entiende como tal, según la definición de la Academia de la lengua, el conjunto de cuerpos o de leyes por las cuales se gobierna un Estado o una materia determinada, y también la ciencia de las leyes. Surgidas del contrato de trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico.

2.2.11 Acta de finiquito

Documento emanado de una autoridad pública con el fin de terminar una obligación, cosa o asunto.

2.2.11 Remuneración

Dado como compensación o recompensa por la prestación de un servicio sea físico o intelectual.

2.2.11 Despido intempestivo

Disolver unilateralmente el patrono o empresario el contrato o relación de trabajo por su sola y arbitraria voluntad. El despido en el derecho laboral se aplica con respecto a la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 La Constitución de la República del Ecuador

La carta magna en su sección octava, Trabajo y Seguridad Social, establece la relevancia del Derecho Laboral en la sociedad, por considerarlo como un derecho y deber de tipo social, determinando:

Art. 1 El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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 del Ecuador, 2008, p. 29).

2.3.1.1 Código de Trabajo

Art. 1. Ámbito de este código, establece “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” (Código el Trabajo, 2012, p. 1).

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Congreso Nacional, 2005, p. 4).

Art. 9.- Concepto del trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”; mientras que el Concepto del empleador: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Congreso Nacional, 2005, p. 2).

Art. 38:- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño

personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 5).

Art. 42, numeral 16 “Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo” (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 6).

Art. 79. Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005, p. 11)

Art. 117 del Código del Trabajo. - Remuneración Unificada. - Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

Art. 169 del Código del Trabajo, en el cual se determinan las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, se establece que este culmina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código
9. Por desahucio.

2.3.1.2 Código Civil

“Art. 1561.- Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (Congreso Nacional, 2015, p. 74).

2.3.1.3 Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513

Art. 11.- literal f) determina: El accidente "in itinere" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social (IESS, 2017, p. 5).

Mencionado esto, se procede a realizar una revisión de una serie de aspectos inherentes a la terminación de la relación laboral por incapacidad provenientes por accidente de tránsito, entre los que se encuentran:

2.3.2 Formas que determina la Ley para la terminación de un contrato individual de trabajo

Con base en el Capítulo IX De la Terminación del Contrato de Trabajo, art. 169 del Código del Trabajo, en el cual se determinan las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, se establece que este culmina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato

2. Por acuerdo de las partes
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código
9. Por desahucio.

En este ámbito y para efecto de la investigación, se toma en consideración para análisis el numeral 5 dispuesto en el art. 169 del Código del Trabajo, determinando de manera inicial que la incapacidad total o permanente es un condicionamiento que se ocasionado el accidente de trabajo a una persona en término de relación laboral, para lo cual se tiene la presunción fundamental que quien la sufre no se encuentra en condiciones para realizar en forma definitiva la prestación de su servicio (Masabanda, 2019).

Para Araujo (2017) la terminación del contrato individual de trabajo representa un fenómeno jurídico, donde los hechos se generan o no por la voluntad humana, por tanto, se extingue de la relación jurídica existente entre las partes, generando como efecto inmediato la cesación de la obligación por parte del trabajador para continuar prestando sus servicios la obligatoriedad del empleador para pagar la remuneración correspondiente, además de cancelar las diversas indemnizaciones y/o bonificaciones según las formas que se apliquen para dicha terminación laboral.

Desde estas perspectivas, se debe considerar que el contrato de trabajo es de carácter estrictamente personal, los sujetos hereditario del trabajador no se encuentran obligados o facultados para reemplazar al este en el caso de fallecimiento, esto en virtud de su libertad de trabajo, derechos plenamente reconocido en la Constitución; mientras que el empresario no se encuentra obligado a admitir al heredero por hacer uso de la libertad de elección que este posee (Araujo, 2017).

Por otra parte, ligado a este análisis se encuentra la situación de incapacidad permanente del trabajador, lo que significa, que si este condicionamiento es total para su trabajo supone la extinción de la relación laboral resultante de la ineptitud sobrevenida respecto de la función para la que fue contratado. No obstante, si la incapacidad no llega a ser permanente y es considerada temporal, esta solo genera la suspensión del contrato individual de trabajo, más no su terminación. Sin embargo, para su análisis se debe tener presente que esta imposibilidad aparte de ser permanente debe tener características totales o absolutas que impidan cumplir con normalidad las actividades acordadas en el contrato individual de trabajo (Vivanco, 2017).

2.3.2.1 Riesgos de trabajo

La actividad laboral o de trabajo que se desarrolla de forma dinámica, y que demanda del esfuerzo humano para producir bienes económicos, sociales y culturales, es el resultante de una actividad consciente que se debe realizar en un ambiente que brinde las condiciones normales para la tarea que el trabajador fue contratado. Sin embargo, existen ocasiones en que esta se encuentra sujeta a diversos peligros, donde la actividad se realiza en medios o ambientes inapropiados, realización de movimientos repetitivos, jornadas laborales extensas y agotadoras, entre otras que minimizan la capacidad e integridad física del individuo (Jara, 2018).

El Código del Trabajo en Ecuador, en su Título IV De los Riesgos del Trabajo. Capítulo I Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, art. 347 establece: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes (Asamblea Nacional, 2012, p. 12).

Desde estas perspectivas, los accidentes de trabajo representan la primera tipología de Riesgos de Trabajo que determinan la posibilidad de muerte o incapacidad del trabajador, sea

esta temporal o permanente para continuar con sus prestaciones. En este sentido, el Código del Trabajo en su art. 348 establece:

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 (Asamblea Nacional, 2012, p. 12)

Es así, como dentro de la normativa, el accidente de trabajo representa toda lesión corporal que el trabajador pueda enfrentar dentro de las dependencias de trabajo, consecuente de la realización de una actividad. Para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS en su Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513, art. 11 determina:

Accidente de Trabajo. - Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberán ser actualizadas cada vez que las modifique (IESS, 2017, p. 5).

En consecuencia, las actividades que realiza el trabajador en las dependencias de trabajo representan un elemento relevante para que se genere un accidente de trabajo u ocasione una enfermedad profesional o incremente las mismas. Por tanto, este tipo de lesiones se pueden generar debido a la carencia de implementación de medidas de seguridad al ejercer una actividad laboral determinada, calificándolo como un accidente en el interior de las instalaciones o lugar de trabajo, muy diferente a los que se consideran como “*in itinere*” (Castro, 2019).

2.3.2.2 *Accidentes In Itínere*

Este tipo de accidente es considerado aquel que se genera durante el desplazamiento que el trabajador realiza hacia su lugar de labores y, del mismo modo, de este último hacia su domicilio habitual. Por tanto, las lesiones, daños o contingencias que el trabajador afronte producto de esta eventualidad en el lapso que conlleva al desplazarse desde su domicilio hacia su lugar de labores y viceversa puede ser tipificado de esta manera (Castro, 2019).

Para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS en su Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo bajo Resolución 513, art. 12, literal f) determina:

El accidente "in itínere" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social (IESS, 2017, p. 5).

Sin embargo, para que sea considerado un accidente "*in itinere*" debe cumplir con determinados requisitos, entre los que se encuentran:

1. La trayectoria debe ser habitual y normal, lo que implica que el trabajador ha determinado un desplazamiento cotidiano.
2. El medio de transporte que usa el trabajador, sea el habitual, además que esté acondicionado para realizar su desplazamiento con direccionamiento a su lugar de trabajo. Para su efecto, el trabajador debe comunicar que usa su vehículo propio al empleador.
3. Que el trayecto de recorrido que conlleva del lugar de trabajo a su domicilio y viceversa, no sea interrumpido, lo que implica que el trabajador no se debe desviar por motivos de índole personal.

Al analizar la posibilidad de que el trabajador sufra un accidente de tránsito durante el traslado desde su domicilio a su dependencia de trabajo y viceversa, la Corte Nacional de Justicia emitió un pronunciamiento que reconoce a los accidentes "*in itinere*", producto de las lesiones que se generen en un accidente de trabajo que conlleve al traslado del domicilio frecuente al lugar en el que se ejecuta sus actividades cotidianas y viceversa.

2.3.2.3 Accidentes de tránsito relacionados con el trabajo

Para Gómez et al. (2018) los accidentes de tránsito (AT) representan en la actualidad un problema de salud pública para los países que se encuentran en vía de desarrollo debido a los efectos negativos que estos generan en el ámbito económico y social, especialmente en la Población Económicamente Activa (PEA).

Desde este ámbito, en Ecuador, son evidentes los altos índices de accidentabilidad y letalidad que genera los accidentes de tránsito. Sin embargo, durante los últimos años se ha hecho notoria una leve disminución en su tendencia, como consecuencia de la expansión y mejoramiento de la infraestructura vial y hospitalaria en el país, así lo asegura Gómez et al. (2016). Sin embargo, las cifras en el 2016 registraron la presencia de alrededor de 30.269 siniestros, teniendo como víctimas con lesión a 21.388 individuos y 1.967 personas fallecidas.

Ante lo expuesto, la relación existente entre los accidentes de tránsitos y la actividad laboral, se encuentran plenamente reconocidos en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo (IESS, 2017), en los que se incluye los accidentes que se generan por comisión de servicio, desplazamiento en jornada de trabajo y los denominados *in itinere*, siempre y cuando se emplee un medio de transporte, incluyendo el traslado a pie. Para Gómez et al. (2018) en su estudio sobre accidentes de tránsito relacionados con el trabajo registran un incremento porcentual del 5,1% en el 2013 al 20,2% hasta el 2016 de la totalidad de accidentes de trabajo calificados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo dispuestos por el IESS.

De la misma manera, el estudio realizado por Cruz et al., (2017) efectuado a profesionales sanitarios y no sanitarios demostró que el 0,3% de los trabajadores se encuentran expuestos a un riesgo alto de sufrir un accidente de tránsito, el 17,6% un riesgo importante y el 64,4% un riesgo moderado, asociados de manera directa con el tiempo que transcurre desde su domicilio hasta el lugar de trabajo o viceversa; al medio de desplazamiento integrado por el automóvil-motocicleta, experiencia en la licencia de conducir y mantenimiento técnico vehicular.

2.3.2.4 Tipificación de la discapacidad en Ecuador

En Ecuador, durante los años 80, el proceso de evaluación y clasificación de la discapacidad, conocida de manera errónea, como “minusvalía”, se la realizaba mediante instrumentos técnicos y procedimientos efectuados por el MSP y el IESS. Para efecto, se

procedía a la aplicación de una tabla de valoración de invalidez laboral que identificaba las limitaciones de tipo biológicas de las personas y parte de sus condiciones de orden psicológicas; sin embargo, no se evaluaban los aspectos socioculturales, ni del entorno, enfocándose simplemente a la relación del individuo con las actividades laborales (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018).

En este sentido, lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades define en su Art. 1:

Persona con discapacidad. - “(...) a toda aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2017, p. 10).

Mencionado esto, la Autoridad Sanitaria Nacional, tipifica la discapacidad con base en el Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante DMS-5, de la siguiente manera:

- Discapacidad auditiva
- Discapacidad de lenguaje
- Discapacidad física
- Discapacidad intelectual
- Discapacidad múltiple
- Discapacidad psicosocial
- Discapacidad visual

Tomando en consideración lo dispuesto en el Manual de Calificación de la Discapacidad del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, y para efecto del estudio, se determina para el análisis aquellas discapacidades con origen posnatal que traen causales de índole traumatológicas acontecidas por accidentes de tránsito. A partir de aquello, la discapacidad es valorada con base a la escala genérica de gravedad de la discapacidad:

Tabla 2**Escala genérica de gravedad de la discapacidad**

Discapacidad	Definición	Porcentajes
Ninguna discapacidad	Persona considerada con deficiencia permanente que ha sido diagnosticada y tratada adecuadamente, que no presenta dificultad en la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera sin dificultad las barreras del entorno.	0 a 4 %
Discapacidad leve	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que tiene alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente, no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.	05 a 24%
Discapacidad moderada	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno.	25 a 49%
Discapacidad grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno	50 a 74%
Discapacidad muy grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.	75 a 95%
Discapacidad completa	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.	96 a 100%

Elaborado por: (Pino,2021)

2.3.2.5 Consideraciones generales para la terminación de la relación laboral a personas con discapacidad

Las disposiciones emitidas por la Corte Constitucional, con base en las sentencias vinculadas a los derechos laborales de las personas con discapacidad evidencian una serie de cambios favorables, sin embargo, no se logra en su totalidad resolver de manera integral los problemas relacionados a la estabilidad laboral

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido una serie de sentencias relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad, donde se evidencia que el cumplimiento de sus derechos ha evolucionado de manera sustancial. No obstante, no se ha logrado de forma integral resolver un derecho sustancial como es el derecho a la estabilidad laboral, debido a que en la actualidad los trabajadores regidos al Código de Trabajo tienen derecho a percibir una remuneración de dieciocho salarios básicos unificados como lo dispone el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; mientras que en el sector público esta entidad dispone la posibilidad de plantear la compra de la renuncia de carácter obligatorio, situación que fue resuelta mediante la sentencia Nro. 172-18-SEPC, caso 172-18-SEPCC. A pesar de aquello, aún se generan vulneraciones o desigualdades en el ámbito de la aplicación de la ley tanto para servidores y obreros.

Desde estas perspectivas, la existencia de estos dos regímenes laborales en el sector público genera dificultades al momento de aplicar el despido intempestivo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, por cuanto no se puede ejecutar esta normativa a quienes se encuentran amparados por la LOSEP; mientras que a trabajadores amparados por el Código del Trabajo esta figura legal si puede ser aplicada tal como lo dispone el art. 188 referente a la indemnización por despido intempestivo, tomando en consideración que esta misma norma rige para los trabajadores del sector privado.

2.3.2.6 Diferencias entre incapacidad y discapacidad

Ecuador, como Estado constitucional de derechos, establece el respeto, protección y garantía de los derechos humanos y consagra la atención prioritaria para aquellas personas pertenecientes a los grupos tradicionalmente excluidos, como lo son las personas con discapacidad, aplicando el principio de igualdad y no discriminación de manera transversal en cada una de sus políticas y acciones. La discapacidad es el reconocimiento de una deficiencia

física, psíquica o sensorial por parte del organismo correspondiente de cada Comunidad Autónoma. Mientras que la Incapacidad Permanente se basa en una pensión económica por no poder trabajar debido a una lesión o enfermedad. Por tanto, se trata de términos diferentes. Usar indistintamente ambos conceptos es un error de uso del lenguaje que, además, genera confusión si lo que necesita la persona es una incapacidad y no una discapacidad, o viceversa.

Otra diferencia entre discapacidad e incapacidad, en este caso conceptual, es la manera de establecer sus distintos niveles. La incapacidad permanente se mide por parcial, total, total cualificada, absoluta, y la discapacidad por porcentajes.

2.3.2.7 Reglamento 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Con base en lo actuado por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con fecha Resolutoria No. CD 513, se logra aprobar el Reglamento del Seguro de Riesgo del Trabajo, donde se pide a las empresas la implementación de Prevención de Riesgos del Trabajo de forma prioritaria para no propiciar Responsabilidades Patronales debido a la falta de Implementación en Programas de Salud Ocupacional. En este sentido, dicha normativa en su Capítulo I, Generalidades sobre el Seguro de Riesgos del Trabajo, Art. 1.- Naturaleza menciona:

De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 2).

Desde estas perspectivas, su aplicación permite la regulación de entrega de las prestaciones que proporciona el Seguro de Riesgos del Trabajo, donde se genera una cobertura a toda lesión de índole corporal y estado mórbido que tengan origen con ocasión o por consecuencia del trabajo que el individuo afiliado realiza, donde se incluyen los orígenes durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. Sin embargo, dicha normativa no ampara los accidentes que se provoquen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni aquellas enfermedades incluidas en el anexo de esta misma normativa, con

excepción de aquellas que a través de métodos científicos y prácticas dispuestas a nivel nacional, se logre establecer un vínculo directo entre la exposición de los factores de riesgos y las actividades de índole laboral (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 3).

El art. 6 del Reglamento del Seguro de Riesgo del Trabajo menciona:

Accidente de Trabajo. - Para efectos de este reglamento, 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 (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 4).

Con base en el inciso anterior, el Reglamento del Seguro de Riesgo del Trabajo ampara los accidentes de trabajo que sufra el individuo durante el traslado desde su domicilio al lugar de labores frecuente y desde éste con retorno a su residencia. Para su efecto, se establece relación con lo dispuesto en el art. 12.- Accidente “In Itínere”, literal f), el mismo que se aplica cuando este es ocasionado por un suceso de tránsito, y cuya aplicación es justificable cuando el recorrido se sujete a una relación de tipo cronológica de mediación entre las horas de entrada y salida que posee asignado el trabajador. Por lo tanto, el trayecto no puede ser interrumpido o modificado por motivos, sean estos personales, familiares o sociales (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 4).

Al existir un caso de accidente de trabajo y/o suceso de enfermedad tanto profesional como ocupacional, la unidad competente a Riesgo del Trabajo es el encargado de notificar al empleador la obligación que este tiene para mantener la relación laboral con el trabajador que ha sufrido el siniestro, además, durante el período en el cual este permanezca en dicha situación se encuentra en el derecho de recibir un subsidio por incapacidad temporal y el año correspondiente a la pensión provisional, así como la responsabilidad absoluta de generar un registro del aviso de salida en la página web del IESS correspondiente al caso de la pensión provisional. El empleador, a partir de la eventualidad se encuentra obligado a presentar el formulario en línea de aviso de accidente de trabajo, en un lapso de 10 días contados desde la

fecha de siniestro, sin embargo, en el caso de no ser reportado a tiempo por el patrono, lo podrá realizar el trabajador, los familiares o terceras personas, teniendo la misma validez para los trámites pertinentes (IESS, 2019).

2.3.2.8 Tipos de incapacidad

A partir de aquello, el art. 19 del Reglamento del Seguro de Riesgo del Trabajo determina los efectos del siniestro, donde los accidentes de trabajo o enfermedades con tipología profesional u ocupacional logran producir los siguientes efectos:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente Total
- Incapacidad Permanente Absoluta
- Muerte

Bajo este contexto, el art. 20 define a la incapacidad temporal como aquella que se genera cuando el trabajador, a consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional; o accidente de trabajo, se imposibilite de manera temporal para ejercer sus labores, y reciba atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación, incluyéndose los períodos de observación. Por tanto, esta debe ser calificada por el IESS lo que genera derecho a subsidio y una pensión provisional según corresponda (IESS, 2017). Ante lo expuesto, Reglamento del Seguro de Riesgo del Trabajo determina:

El art. 22.- Subsidio.- En los casos de incapacidad temporal que produzcan una imposibilidad para concurrir a laborar, el asegurado tendrá derecho a percibir el subsidio desde el día siguiente de producida la misma, por el período que señale el médico tratante, el mismo que será de hasta un (1) año, en los porcentajes fijados sobre la remuneración base de aportación al IESS, conforme lo establece la normativa de subsidios económicos y la ley (IESS, 2017, p. 7).

Ante lo expuesto, el Seguro General del Trabajo será el responsable de entregar el subsidio que determine el respectivo Reglamento inherente a esta materia. En el caso de los servidores públicos, el pago se efectuará en concordancia con lo dispuesto en la LOSEP. Para ambas prestaciones de servicio se requiere para tener derecho al subsidio por enfermedad

profesional u ocupacional una acreditación de por lo menos seis meses de aportación o en su caso, ciento ochenta días, inmediatas anteriores y a la vez consecutivas, con base al diagnóstico inicial de la enfermedad de índole profesional u ocupacional que es determinado por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo (IESS, 2017, art. 23, p. 7). No obstante, para los casos de accidente de trabajo no es exigible lo señalado en este inciso, de conformidad con el presente reglamento.

El art. 36 del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo. Resolución 513, referente a la incapacidad Permanente Absoluta, es aquella que por su efecto inhabilita de manera completa al asegurado a ejercer sus actividades profesionales u ocupacionales, por lo que requiere de otra persona para su cuidado y atención permanente. Para su efecto, se considera como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad de tipo profesional u ocupacional, y que debido a que se presente reducciones con características anatómicas o perturbaciones definitivas interfieran en el cumplimiento de sus obligaciones laborales (IESS, 2017).

De la misma manera, en el art. 37 de dicha normativa legal se estipulan las causales que provocaren incapacidad permanente y absoluta, entre las que se encuentran:

- a) La alteración orgánica o funcional que produzca: hemiplejía, cuadriplejía o grave ataxia locomotriz;
- b) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro tales como: psicosis crónicas, manías, demencia crónica y estados análogos;
- c) Las lesiones orgánicas o funcionales del corazón, de los aparatos respiratorio y circulatorio, de carácter incurable;
- d) Las lesiones orgánicas o funcionales del aparato digestivo o urinario de carácter incurable; y,
- e) Otras alteraciones o lesiones de carácter definitivo que por su naturaleza no permitan desempeñar actividad laboral rentable.

El art. 46 del Código del Trabajo establece la calificación del siniestro a cargo de la Unidad Provincial, ente responsable de calificarla dentro de los diez días laborales posterior a la presentación del aviso por parte del empleador, si el siniestro ocurrió por causa, consecuencia

u ocasión del trabajo, considerando lo estipulado en el presente reglamento, la normativa vigente y los criterios detallados a continuación:

- Una vez receptado el aviso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional u ocupacional, por parte de terceros o del trabajador bajo relación de dependencia, se notificará su contenido al empleador y la obligación de presentar los documentos habilitantes definidos en los procesos del Seguro General de Riesgos del Trabajo según los plazos o términos señalados en los artículos que preceden.
- Previo a la calificación, y en un período máximo de diez (10) días laborables desde la fecha de presentación del aviso, se podrá realizar una entrevista al empleador; y de ser viable se entrevistará al trabajador afectado, testigos presenciales, y/o compañeros de labores a fin de ampliar, completar o aclarar las causas y condiciones en las cuales se produjo el siniestro.
- Si el aviso es presentado por terceros o por el asegurado afectado bajo relación de dependencia, y si por inobservancia de la ley y del presente reglamento, el empleador no facilita o impide la presentación de la documentación habilitante, no se afectará al proceso y la entrega de prestaciones a que hubiere lugar.
- Si el aviso es presentado por el empleador, y previo a la calificación, en un término de diez (10) días desde la fecha de presentación del aviso, se podrá realizar una entrevista al trabajador y empleador si fuere necesario ampliar, completar o aclarar las causas o condiciones bajo las cuales se dio el siniestro. c) Para los casos de siniestros de los asegurados sin relación de dependencia o autónomos, independiente o por cuenta propia, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio sujetos de protección del Seguro General de Riesgos, se considerarán los mismos plazos y términos señalados anteriormente, y además se verificará la relación entre la actividad registrada en el IESS y el siniestro producido.
d) Una vez calificado el siniestro, se procederá a realizar la investigación respectiva según lo señalado en el Tercer Anexo del presente Reglamento.

En lo que respecta a los criterios para definir los accidentes a investigar, el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo. Resolución 513 establece lo siguiente:

1. Se investigarán los criterios detallados a continuación:

- Los accidentes calificados como típicos con consecuencias mortales, o que generen incapacidades permanentes
 - Los accidentes que generen incapacidad temporal mayor a un año
2. No se investigarán la siguiente tipología de accidentes:
- Accidentes que provoquen incapacidad temporal de hasta un (1) año y no generen prestación del Seguro General de Riesgos del Trabajo, excepto aquellos que pueden ser repetitivos
 - Accidentes in-itínere o en tránsito, siempre y cuando el vehículo no sea de uso exclusivo para el transporte de la empresa
 - Accidentes debido a la inseguridad pública

2.3.2.9 Eventualidades In Itinere a nivel mundial

En Colombia, según Mejía (2018) las normativas laborales mencionan la cobertura por el Sistema de Riesgos Laborales de los efectos derivados de accidentes que se suscitan durante el traslado de los empleados hasta en trabajo, haciendo diferenciación de aquellos que se generan a sitios no habituales o no indicados en virtud de una orden propiciada por el empleador. En este sentido, la Legislación aplicable es la Ley 1562 de 2012 artículo 3 en el cual se define el accidente de trabajo de la siguiente forma: "Accidente de Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte" (p. 21). A partir de aquello, se considera accidente de trabajo el que se genera durante el traslado de los trabajadores desde su sitio de residencia o viceversa, cuando el transporte sea suministrado por el empleador.

El estudio realizado por Ortiz & Guido (2021) titulado "Accidente In Itinere en Colombia frente al Derecho Comparado" dejó en evidencia la falta de protección laboral necesaria cuando el trabajador se traslada desde su vivienda a su lugar de trabajo o viceversa. Dentro del análisis, se considera legal, si el empleador provee del transporte, mientras tanto no puede ser definido como accidente de trabajo. Así, vía decreto, el Ministerio de Salud y de Protección Social consideró como necesaria la definición proporcionada por el instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la decisión 584 del 2004, estableciendo que:

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica,

una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa(IASST, 2004).

La exclusión generada por la decisión anterior deja sin sustento la definición de accidente in itinere, dejando a la autoridad arbitral de cada Estado la posibilidad de determinar cuando este tipo de eventualidad debe ser estipulado como accidente de trabajo. Así en Colombia a partir de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, art. 3 lo define como “accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador...” (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Por otra parte, Rivera (2019) en su estudio “Incorporación de los accidentes In Itinere a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Protección al Trabajador” determina que no existe protección para los trabajadores peruanos al eximir los accidentes in itinere a la normativa legal 29783. Debido a ello el sector laboral se encuentra desprotegido, muestra que se simplifica dicha protección únicamente a los trabajadores en misión y dentro del trabajo sin que se observe la realidad del empleado que efectúa su desplazamiento de su casa a su centro de trabajo frecuente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

El desarrollo metodológico de la investigación pretende analizar las disposiciones legales que sustentan la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito, con la finalidad de mejorar la aplicación de la ley y garantizar los derechos de las partes involucradas. Para su efecto, se hace uso de una serie de conocimientos que permiten la solución de una problemática planteada en el ámbito jurídico.

3.1.1 Métodos teóricos

- Analítico-sintético, permitió conocer las causales que generan la terminación de la relación laboral a partir de un accidente de tránsito. Además de establecer la revisión de la normativa dispuestos en la ley al aplicar el art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo.
- Hipotético-deductivo, permitió el planteamiento y verificación de la idea a defender, la misma que parte de una formulación reformativa al Código de Trabajo en sus art. 169, numeral 5 con el propósito de garantizar el derecho laboral de las personas diagnosticadas con incapacidad proveniente por accidente de tránsito.

3.1.2 Métodos empíricos

- Observación, permitió la revisión de sentencias de juicios en el ámbito laboral, las mismas que tenían como causales la terminación de la relación de trabajo por incapacidad proveniente por accidente de tránsito.

3.2 Tipo de investigación

La propuesta investigativa parte de un proceso profesional que permite el sustento de un conjunto de premisas en el ámbito laboral, por lo que fue necesario el uso de diversos tipos de investigación, entre las que se encuentran:

- Según su finalidad, se empleó una investigación aplicada con el propósito de dar respuesta a una serie de preguntas en el ámbito laboral, donde la terminación de los contratos de trabajos ocasionados por la incapacidad producto de un accidente de tránsito genera una deficiente aplicación de la ley, y por ende se perjudica el derecho

de los trabajadores. Es así, como el conocimiento adquirido en esta área pretende contribuir a una adecuada aplicación de la normativa sin perjuicio de las partes.

- Según su objetivo gnoseológico, la investigación es considerada descriptiva por el hecho de permitir la búsqueda de sucesos inherentes a la problemática estudiada, tomando en consideración las causales que derivan en la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador a consecuencia de un accidente de tránsito, y cómo estas decisiones vulneran los derechos laborales de las personas sujetas a estas eventualidades. A partir de lo expuesto se pretende analizar los arts. 60 y 169, numeral 5 del Código de Trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia, con el objetivo de plantear reformas a dichas normativas legales
- Según el contexto, la investigación fue considerada de campo, debido a que su abordaje requiere del levantamiento de información en escenarios laborales donde se generaron situaciones de terminación a la relación laboral consecuente al sometimiento de un accidente de tránsito por parte del trabajador. En este sentido, se establecieron criterios investigativos que parten de la conveniencia de estudio y, que permiten la solución a la problemática inicial.
- Según el control de las variables, la investigación fue considerada no experimental debido a la no manipulación de las mismas, sin que llegue a la verificación, producto de un estudio de laboratorio. Lo que implica, que para determinar el análisis de la terminación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito fue necesaria partir de las experiencias profesionales en el ámbito laboral.
- Según la orientación temporal, la investigación responde a la transversalidad, debido al análisis de la problemática, la misma que se generó durante el período 2020-2021.

3.3 Enfoque

3.3.1 Enfoque Mixto

Según el enfoque de la investigación, esta es considerada como mixta (cuantitativa-cualitativa) debido a la fijación de mediciones numéricas que parten del número de casos registrados durante el 2020-2021 en las Unidades Judiciales de la ciudad de Guayaquil mientras que, en el ámbito cualitativo se determinó el análisis de las causales por parte de profesionales

en abogacía laboral, quienes expresaron sus criterios en función a la práctica relativa a los hechos propuestos en la investigación.

3.4 Técnicas e Instrumentos

3.4.1 Entrevista

La entrevista es uno de los métodos cualitativos más utilizados en la investigación que se suele utilizar para obtener la información que se necesita.

3.4.2 Encuesta

Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

3.5 Población

La población objeto de estudio se encuentra conformada abogados de libre ejercicio de la ciudad de Guayaquil.

3.6 Muestra

La muestra fue considerada probabilística y de tamaño poblacional infinito, por lo que su elección se ajusta a las facilidades del estudio y el consentimiento de la misma para intervenir en los procesos de recolección de información.

3.6.1 *Tamaño de la muestra*

Al considerar el tipo de muestra probabilística, cuya participación es por conveniencia, el número de participantes fue de 30 Abogados de libre ejercicio perteneciente a la ciudad de Guayaquil.

3.6.2 *Proceso de selección*

Criterios de inclusión: Todos los Abogados en el ámbito del Derecho Laboral pertenecientes al Foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas.

Criterios de exclusión: Todos los Abogados en otras especialidades profesionales pertenecientes al Foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas.

3.7 Análisis de resultados

A partir de la aplicación de los instrumentos diseñados para la recolección de datos, se logró determinar los aspectos básicos que se generan en la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito. Para lo cual, se establecen los siguientes resultados:

Pregunta 1 ¿Usted considera que existe un adecuado procedimiento respecto a la terminación de la relación laboral por incapacidad por un accidente de tránsito?

Tabla 3

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	12	40%
Totalmente de acuerdo	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

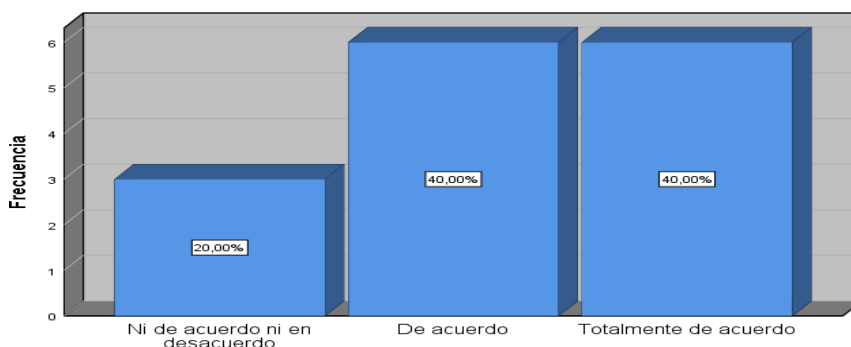


Figura 1 ¿Usted considera que existe un adecuado procedimiento respecto a la terminación de la relación laboral por incapacidad de un accidente de tránsito?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

El procesamiento de la información determina que el 20% de los profesionales participantes se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 40% expresa estar de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo.

Pregunta 2 ¿Considera usted que la aplicación del art. 169 numeral 5 del Código de Trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia?

Tabla 4

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	40%
De acuerdo	6	20%
Totalmente de acuerdo	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

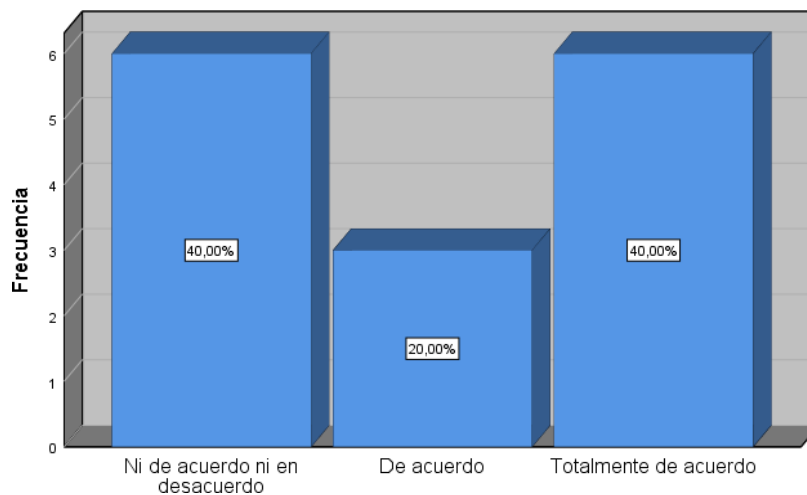


Figura 2 ¿Considera usted que la aplicación del art.169 numeral 5 del código de trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

El procesamiento estadístico de la información establece que el 40% de los participantes expresan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 20% aseguran estar de acuerdo y el 40% están totalmente de acuerdo, al considerar que la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia.

Pregunta 3 ¿Usted considera que existe una adecuada interpretación del art. 347 del Código de Trabajo con lo dispuesto en el art. 169 numeral 5 de la misma normativa?

Tabla 5

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,33%
De acuerdo	15	53,33%
Totalmente de acuerdo	5	13,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

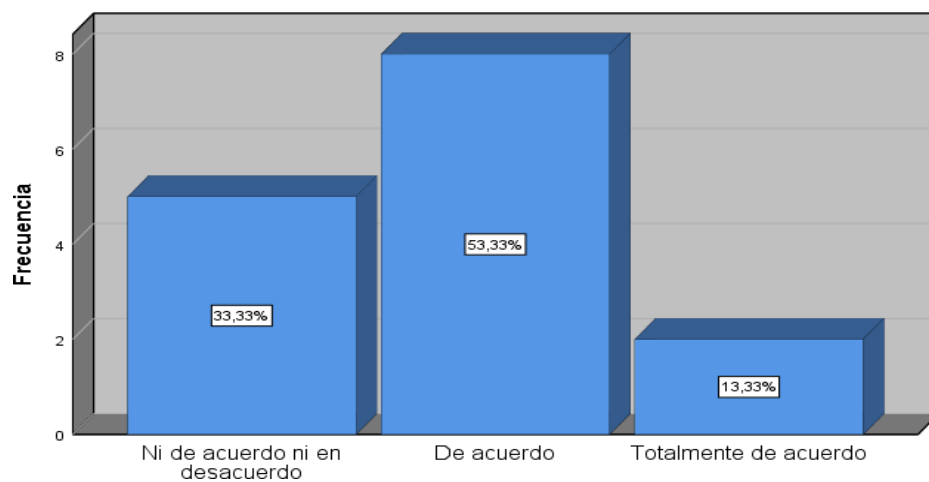


Figura 3 ¿Usted considera que existe una adecuada interpretación del art.347del código de trabajo con lo dispuesto en el art.169 numeral 5 de la misma normativa?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

Al procesar la información, el 33,33% de los profesionales participantes manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe una adecuada interpretación del art. 347 del Código del Trabajo con lo dispuesto en el art. 169, numeral 5 de la misma normativa mientras que el 53,33% aseguran estar de acuerdo y el 13,33% totalmente de acuerdo.

Pregunta 4. ¿Puede ser considerado el accidente “in itinere” como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador?

Tabla 6

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	12	40%
Totalmente de acuerdo	4	13,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

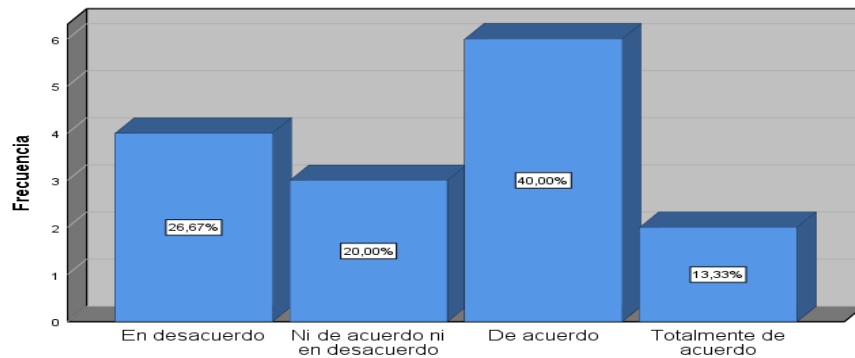


Figura 4 ¿Puede ser considerado el accidente "in itinere" como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

El procesamiento estadístico de la información determina que el 26,67% de los profesionales encuestados aseguran estar en desacuerdo que puede ser considerado el accidente “in itinere” como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador, mientras que el 20% expresa estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% de acuerdo y el 13,33% totalmente de acuerdo.

Pregunta 5 Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la continuidad del contrato ¿Puede la suspensión parcial, ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?

Tabla 7

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,67%
De acuerdo	8	26,57%
Totalmente de acuerdo	14	46,67%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

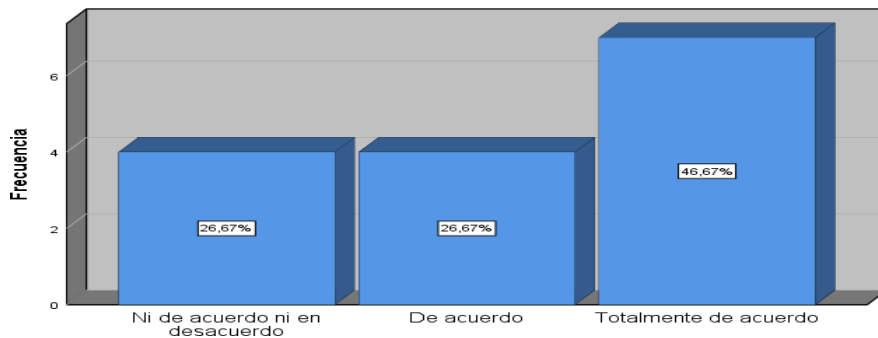


Figura 5 Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la continuidad del contrato ¿Puede la suspensión parcial, ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

Lo evidenciado en la tabla 5, demuestra que el 26,7% de los encuestados consideran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la suspensión parcial, puede ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito; mientras que el 26,7% está de acuerdo y el 46,7% totalmente de acuerdo. En este sentido, la aplicación de esa figura legal busca los medios para dar continuidad al contrato de trabajo de manera legal sin perjuicio de las partes.

Pregunta 6 ¿Considera usted que al sobrepasar el tiempo de la suspensión parcial y al volverse la discapacidad permanente, se puede aplicar la figura de sustituto por solidaridad humana para garantizar el derecho al trabajo de las personas víctimas de accidente?

Tabla 8

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	13,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	12	40%
Totalmente de acuerdo	8	26,67%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

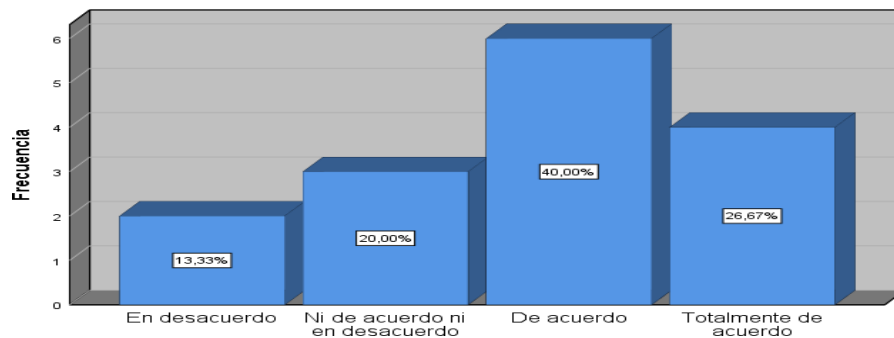


Figura 6 ¿Considera usted que al sobrepasar el tiempo de la suspensión parcial y al volverse la discapacidad permanente, se puede aplicar la figura de sustituto por solidaridad humana para garantizar el derecho al trabajo de las personas víctimas de accidente?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

Al preguntar si se puede aplicar la figura de sustituto por solidaridad humana para garantizar el Derecho al Trabajo de las personas víctimas de un accidente “in itinere”, en el caso de que la discapacidad se vuelva permanente, el 13,33% de los profesionales encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% de acuerdo y el 26,67% totalmente de acuerdo.

Pregunta 7 ¿Considera usted que se debe mejorar el análisis de la aplicación del art169 numeral 5 del Código del Trabajo para garantizar el Derecho Laboral a las personas víctimas de accidente “in itinere”?

Tabla 9

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,33%
De acuerdo	8	26,67%
Totalmente de acuerdo	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

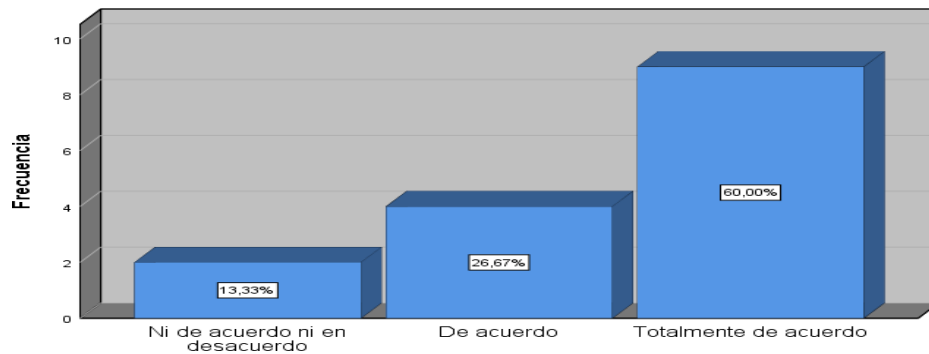


Figura 7 ¿Considera usted que se debe mejorar el análisis de la aplicación del art 169 numeral 5 del código de trabajo para garantizar el derecho laboral a las personas víctimas de accidente "in itinere"?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

El análisis estadístico de los datos, permitió evidenciar que el 13,33% de los participantes consideran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se debe promover una mejora en el análisis de la aplicación del art. 169 numeral 5 del Código del Trabajo para garantizar el Derecho Laboral a las personas víctimas de accidente “in itinere”; mientras que el 26,67% asegura estar de acuerdo y el 60% totalmente de acuerdo.

Pregunta 8 ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?

Tabla 10

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	8	26,67%
Totalmente de acuerdo	16	53,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

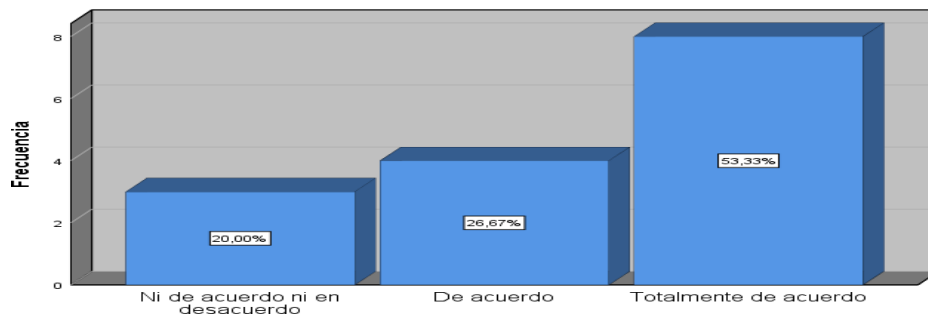


Figura 8 ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

Al indagar, si existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él, se evidenció que el 20% de los profesionales consideran estar ni de acuerdo ni endesacuerdo, mientras que el 26,67% asegura estar de acuerdo y el 53,33% totalmente de acuerdo.

Pregunta 9 ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar el art 169 numeral 5 del Código de Trabajo?

Tabla 11

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	13,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	10	33,33%
Totalmente de acuerdo	10	33,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el área del Derecho Laboral pertenecientes al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia del Guayas

Elaborado por: (Pino,2021)

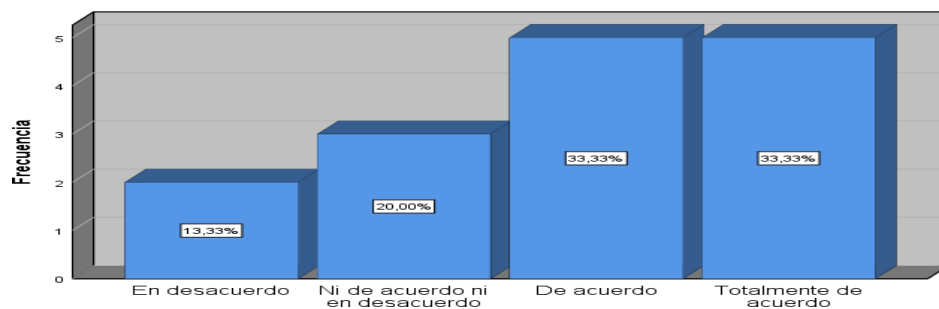


Figura 9 ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar el art 169 numeral 5 del código de trabajo?

Elaborado por: (Pino,2021)

Interpretación

Los resultados evidencian que el 13,33% de los encuestados consideran estar en desacuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33,33% de acuerdo, y el 33,33% totalmente de acuerdo.

3.8 Análisis de los resultados de las entrevistas

3.8.1 Entrevista N° 1

Entrevistado: Ab. Fernando Jiménez

Tema: “La Terminación de la Relación laboral por incapacidad provenientes por accidente de tránsito.”

Objetivo: Analizar acerca de la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere” cuando se genere una incapacidad permanente y total para el trabajo.

1. Desde su perspectiva ¿Podría mencionar las dificultades existentes al aplicar el art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere”?

En el ámbito laboral, la aplicación del art. 169 de manera general evidencia una serie de dificultades para lograr una aplicabilidad apegada a la ley, sin que los procedimientos causales ocasionen vulneraciones a los derechos tanto del empleado como del empleador. Por lo tanto, puedo enfatizar que la aplicación del numeral 5 de dicha normativa dispuesta en el Código de Trabajo requiere de la incorporación de procedimientos legales que impidan una terminación laboral sin la existencia previa por parte de los entes responsables, como el IESS, sólo así, se puede actuar bajo ley y garantizar el debido proceso en el caso de que exista una incapacidad permanente y total del trabajador.

2. ¿Qué consecuencias podría generar una aplicación errónea del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere”?

Respecto a esta temática, se podría generar una vulneración a los derechos laborales de las víctimas, especialmente en el ámbito indemnizatorio, donde la aplicabilidad de dicha normativa en la actualidad permite al empleador, sin que exista una valoración por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), de por terminado la relación laboral bajo la figura de despido intempestivo, ocasionando que este no tenga causa legal que lo ampare.

3. ¿Piensa usted que es necesario reformar el Código de Trabajo agregando un inciso donde se estipule de una manera clara en qué casos puede ser pertinente aplicar la causal 5 del art. 169?

Al considerar la pertinencia y la constitucionalidad del Derecho del Trabajo, es necesario que se generen proyectos reformativos al Código de Trabajo, especialmente para establecer normativas que condicionen los procedimientos jurídicos y garanticen el debido proceso sin perjudicar a las partes involucradas.

4. ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los empleados y empleadores sobre temas relacionados a sus derechos y obligaciones en el caso de eventualidades denominadas “in itinere”?

Uno de los puntos a considerar dentro del ámbito laboral, es la necesidad de los trabajadores para movilizarse de su hogar hasta las dependencias de trabajo y viceversa. En este sentido, el riesgo de sufrir un accidente de trabajo durante el trayecto es significativo y casi inevitable. Ante aquello, al momento de generarse este suceso tanto el empleador como el empleado deben tener claro los procedimientos a realizar para garantizar el cumplimiento de sus derechos sin perjuicio de las partes. De ahí que, las empresas públicas o entidades privadas deben generar capacitaciones para inducir a un conocimiento significativo de sus empleados y personal de Talento Humano y/o Jurídico para afrontar este tipo de eventualidades y actuar conforme a derecho.

5. ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsitos durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?

Desde el punto de vista profesional, no puedo manifestar que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsitos durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él. El problema radica especialmente en los vacíos existentes en el Código de Trabajo, especialmente en el art. 174 correspondiente a los “casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato”. Ameritando reformas que incluyan procedimientos previos que garanticen una aplicación del art. 169 numeral 5 de dicha normativa.

3.8.2 Entrevista N° 2

Entrevistada: Ab. Michelle Pincay

Tema: “La Terminación de la Relación laboral por incapacidad provenientes por accidente de tránsito.”

Objetivo: Analizar acerca de la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere” cuando se genere una incapacidad permanente y total para el trabajo.

1. Desde su perspectiva ¿Podría mencionar las dificultades existentes al aplicar el art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere”?

Una de las dificultades que puedo mencionar, son los vacíos existentes en el art. 174 del Código de Trabajo, donde se requiere un inciso aclaratorio de los casos que se deben realizar de manera previa para dar por terminado la relación laboral mediante la aplicación del art. 169, numeral 5 de la misma normativa. Debido a ello, es pertinente tener una valoración previa del IESS donde se certifique la incapacidad total y permanente del trabajador producto de un accidente de tránsito por eventualidades denominadas “in itinere”.

2. ¿Qué consecuencias podría generar una aplicación errónea del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo para personas que han sido víctima de causales accidentales o imprevistas denominadas “in itinere”?

Una aplicación del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo podría generar una actuación anticipada del empleador para dar por terminada la relación laboral. Es decir, su decisión no cuenta con un informe técnico por parte de los entes responsables como el IESS o MSP para determinar la incapacidad total y permanente del trabajador para cumplir con sus actividades frecuentes de trabajo. Situación que estaría afectando su derecho al trabajo.

3. ¿Piensa usted que es necesario reformar el Código de Trabajo agregando un inciso donde se estipule de una manera clara en qué casos puede ser pertinente aplicar la causal 5 del art. 169?

La reforma al Código de Trabajo es necesaria en todos sus ámbitos, debido a los cambios estructurales que se han generado en las modalidades de contratación y por ende, es pertinente un proceso reformativo. En el caso de específico de la terminación laboral al aplicar la causal 5 del art. 169, sí es pertinente. Ya que al contar con vacíos legales se puede incurrir en una vulneración a los derechos de las partes.

4. ¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de los empleados y empleadores sobre temas relacionados a sus derechos y obligaciones en el caso de eventualidades denominadas “in itinere”?

En relación a esta pregunta, no es tanto fortalecer el conocimiento de los actores implicados en este procedimiento causal; sino generar reformas que clarifiquen su aplicación dentro del marco de la ley y no de opciones a ser mal interpretadas o ejecutadas.

5. ¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsitos durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?

No se podrían hablar de limitaciones en la protección de los derechos de los trabajadores, pero sí la necesidad de mejorar el proceder en la aplicación de dichas normativas, con el propósito de brindar garantías procesales y promover una mediación acorde entre las partes.

3.8.3 Análisis de la encuesta y entrevista

El análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en la investigación, dejan entrever que la presencia de posibles vulneraciones de protección a los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él en este sentido, el grupo de profesionales del ámbito laboral que intervino en la encuesta enfatizó estar totalmente de acuerdo en este criterio.

De la misma manera, los criterios emitidos en las entrevistas convergen en la necesidad de mejorar los procedimientos de aplicación del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo, donde las eventualidades “in itinere” se generan con un grado de frecuencia considerable. Por lo tanto, el riesgo que un trabajador al movilizarse diariamente desde su hogar a las dependencias de trabajo es significativo y amerita garantizar el derecho de las víctimas en el caso de ocurrencia. Otro de los aspectos a considerar hace relación a la necesidad de establecer reformas al Código del Trabajo, especialmente en el art. 174 en el cual se menciona los “casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato”.

Que, sumado al criterio de los entrevistados, quienes coincidieron al mencionar la necesidad de determinar la incorporación de un requerimiento para el empleador, la presencia de un informe técnico por parte del IESS o el MSP donde se valide la incapacidad total y permanente del trabajador para desempeñar su actividad laboral frecuente y proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, garantizando el pago de todos sus valores que por ley le corresponde los resultados obtenidos en la encuesta destacan la importancia que tiene para los profesionales en el ámbito laboral, el diseño de una propuesta de reforma de Ley del Código del Trabajo, debido a la presencia de un sinnúmero de dificultades que se presentan al momento de aplicar el art. 169, numeral 5 que establece la terminación de la relación laboral como consecuencia de una incapacidad total y permanente del empleado para realizar sus actividades de trabajo para el que fue contratado.

Debido a ello, se dan paso a posibles vulneraciones del derecho al trabajo, ocasionando en muchos de los casos, situaciones que van en contra de la realidad que enfrenta el trabajador y, que favorecen al empleador. En este sentido, los participantes concuerdan que es necesario fortalecer el conocimiento de jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar dicha normativa legal.

CAPÍTULO IV

INFORME FINAL

Nuestra legislación Ecuatoriana determina que un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo cabe mencionar que un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión, invalidez o la muerte también el accidente de trabajo puede producirse durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante.

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 suceso que ocurra recaerá en un derecho a indemnización sin embargo de no existir una relación jurídica previa entre empleador y trabajador no hay posibilidad de recaer en una acción de poder lograr en una indemnización y por ello que se requiere que exista un vínculo jurídico entre las partes.

Los accidentes de trabajo denominados "*in itinere*" son cada vez más numerosos en la accidentabilidad laboral y constituyen un problema de difícil control para las organizaciones generando costos para el accidentado, para la sociedad y para la empresa cabe destacar que estudios realizados en varios países sugieren que los accidentes de tráfico constituyen un componente importante de todas las muertes relacionadas con el trabajo aun cuando los empleados independientemente de su ocupación están expuestos a dicho riesgo.

En este proyecto de titulación se plantea que el accidente de tránsito más denominado como "in itinere" debe plantear una garantía que proteja la salud y la integridad del trabajador que esta en cumplimiento de su jornada laboral a más de eso se deberá aplicar una normativa que actúe en salvaguardar el bienestar del trabajador cuando el recorrido se sujete a una relación laboral que sea ejecutada durante las horas de entrada y salida del trabajador.

Nuestras normativas legales como nuestra Constitución y las demás normas conexas deben trabajar en conjunto con la finalidad de hacer cumplir los derechos y garantías que se le atribuyen a cada trabajador y por ende estos derechos hacia al trabajador, deben ser cumplidos a fin de que sea de beneficio para los trabajadores que salen de sus hogares a cumplir con su jornada laboral también se plantea que estos derechos no sean vulnerados y sean cumplidos a cabalidad por parte de los patronos hacia sus empleados.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1.- La aplicación del art. 169, numeral 5 del Código del Trabajo generan posibles vulneraciones al derecho laboral, cuando estas son asumidas por parte del empleador se generarán diversas causalidades con características de ilegalidad que vulneran los derechos del trabajador, limitando las posibilidades para que el trabajador tenga acceso a las compensaciones de ley que demanda la normativa legal Ecuatoriana.

2.- En lo que respecta a esta investigación realizada se puede evidenciar que son vulnerados los derechos hacia el trabajador en los casos de legalidad para la terminación de la relación laboral por incapacidad total y permanente proveniente por un accidente de tránsito que son ocasionados por eventualidades denominadas *In Itínere* que causan una gran desventaja para la defensa del trabajador que esta pasando por accidente de tránsito que puede ser ocasionado en el transcurso de ida o regreso del su jornada laboral.

3.- Cabe mencionar que los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones que las leyes que favorecen al trabajador o trabajadora sean cumplidos a cabalidad por parte del empleador dándole un trato digno y adecuado al trabajador que a sufrió cualquier tipo de accidente que a puesto en grave peligro su vida.

4.-Mediante las encuestas y entrevistas que fueron dirigidas hacia los a los Abogados inscritos en el Consejo de la Judicatura de la ciudad de Guayaquil, se concluye que la mayoría de los encuestados y entrevistados manifiestan que la normativa debe replantear ciertas reformas que permitan fortalecer la seguridad jurídica en materia laboral sobre la finalización de la relación laboral por incapacidad total o permanente generadas por algún accidente de tránsito ocasionado por algún acontecimiento denominados *In Itínere*.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda aplicar un proyecto de Ley Reformativa al artículo 174 correspondiente a los “casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato”, limita el accionar de posibles vulneraciones a los derechos laborales para las víctimas de eventualidades consideradas *In Itínere* garantizando de esta manera una correcta aplicación de la normativa legal que beneficien al trabajador.

2.- Es necesario promover mesas de trabajo con profesionales en el ámbito laboral, donde se fortalezcan aspectos de aplicabilidad de la Ley para el tipo de eventualidades *In Itínere*, donde la víctima de accidentes de tránsito no sufra vulneraciones a sus derechos laborales a consecuencia de un mal procedimiento que pueda perjudicarle su integridad como ciudadano también se requiere emplear una sanción para quienes estén tratando de quitarle este derecho al trabajador en querer perjudicarle a su dignidad y seguridad jurídica en el ámbito laboral.

3.- Es necesario mejorar los procedimientos de control por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con el propósito de garantizar el cumplimiento de las obligaciones y procedimientos legales por parte del empleador en los casos de eventualidades *In Itínere* es importante señalar que el derecho al trabajo es inseparable de otros derechos tales como el derecho a la igualdad, el derecho a la libertad de expresión y creación artísticas, el derecho a la seguridad social. El Ecuador necesita con urgencia una ley con carácter orgánico cuyo objeto sea la protección integral de los derechos de los trabajadores así mismo que, el Gobierno de la Republica del Ecuador implemente políticas públicas a fin de concientizar a los empleadores sobre la magnitud de la problemática que desencadena por la terminación de la relación laboral por incapacidad total.

4.-Se recomienda poner en marcha por parte del Estado Ecuatoriano que adopte en sus leyes que actúan en defensa del trabajador o trabajadora un resguardo laboral que permita que se cumplan los derechos y obligaciones por parte del empleador hacia el trabajador asegurándole un ambiente laboral seguro y confiable para sus trabajadores durante la ejecución de su periodo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amagua Pachacama, M. (2014). *El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral*.
- Araujo Urgilés, M. (2017). *La Presión Psicológica como causal de despido intempestivo*. Pontífica Universidad Católica del Ecuador.
- Constitución del Ecuador, Registro Oficial 449 173 (2008).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asamblea Nacional. (2012). Código del Trabajo. In *Boletín de la Oficina General del Trabajo* (p. 159). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Issue 34, pp. 1–90).
- Ley orgánica de discapacidades, (2017).
- Blanco, O. A. (2017). El contrato individual de trabajo. *El Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social: Realidad y Proyecciones*, 199–233.
- Borja Borja, R. (2016). *Recopilación de la Normativa Legal y Jurisprudencia aplicable a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y elaboración de VADEMECUM de Reclamos sobre Riesgo de Trabajo*. Universidad Internacional SEK.
- Castro Gallo, M. (2019). *Riesgos de Trabajo y Obligaciones del empleador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Congreso Nacional. (2015). *Código Civil*.
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*.
<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del*

Seguro General de Riesgos del Trabajo.

- Gómez García, A. R., Suasnavas Bermúdez, P. R., Rodríguez Yáñez, I. D., & Tapia Claudio, O. M. (2018). Accidentes de tránsito relacionados con el trabajo: una prioridad en salud laboral y pública para Ecuador. *Salud Trab. (Maracay)*, 26(2), 112–122.
- IESS. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo. Resolución 513* (Issue 2393, pp. 1–29).
- IESS. (2019). *Seguro Riesgos de Trabajo . Preguntas Frecuentes*. <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4>
- Jara Villacreces, M. (2018). Los accidentes de trabajo en el Ecuador y la Responsabilidad Patronal [Universidad de Azuay]. In *Universidad del Azuay*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6819/1/07260.pdf>
- Masabanda Analuiza, G. (2019). Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Mejía, A. (2018). *Accidente In itinere diferencias con trabajo en misión*. Boletín Jurídico. https://www.arlsura.com/boletin/juridico/in_itinere.html
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). *Manual de Calificación de la Discapacidad*. 23. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf
- Ortiz Sanabria, N., & Guido Castillo, J. (2021). *Accidente In Itinere en Colombia frente al Derecho Comparado*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Rivera Chumacero, A. (2019). Incorporación de los accidentes In Itinere a la Ley 29783, Ley

de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Protección al Trabajador [Universidad señor de Sipán]. In *Anales de la Universidad de Chile* (Vol. 1, Issue 1). [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6597/RIVERA CHUMACERO ANSY GANDY & CUMPA MARTÍNEZ GIOVANNA.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6597/RIVERA%20CHUMACERO%20ANSY%20GANDY%20&%20CUMPA%20MART%C3%89NEZ%20GIOVANNA.pdf?sequence=1)

Romo Loyola, J. (2017). La Relación Laboral en la Nueva Constitución. *Eidos*, 1, 28. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i1.37>

Vivanco, G. (2017). Análisis del riesgo de accidentes de tránsito relacionados al trabajo y sus factores determinantes en trabajadores del sector comercial. *Universidad Internacional SEK / Artículo de Investigación En Seguridad y Salud Ocupacional*, 8, 1–10.

Vivar Aguirre, A. (2016). *Análisis a las reformas del Código del Trabajo, referentes a los Contratos Juveniles y el Contrato de Pasantía Empresarial*. Universidad San Francisco de Quito.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

TEMA: LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD PROVENIENTE POR ACCIDENTE DE TRÁNSITO.

OBJETIVO: Analizar las disposiciones legales que sustentan la terminación de la relación laboral por incapacidad proveniente por accidente de tránsito.

Instrucciones: Lea detenidamente las afirmaciones y responda con base en su criterio personal marcando con una equis (x) donde considere pertinente.

Escala de Likert: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo

No.	AFIRMACIONES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que existe un adecuado procedimiento respecto a la terminación de la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?					
2	¿Considera Usted que la aplicación del art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo generan estados de vulneración a los derechos de trabajo para las víctimas de accidentes de tránsito en relación de dependencia?					
3	¿Usted considera que existe una adecuada interpretación del art. 347 del Código del Trabajo con lo dispuesto en el art. 169, numeral 5 de la misma normativa?					
4	¿Puede ser considerado el accidente “in itinere” como causal para garantizar la continuidad de la relación laboral por incapacidad del trabajador?					
5	Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la continuidad del contrato ¿Puede la suspensión parcial, ser una alternativa para garantizar la relación laboral por incapacidad por accidente de tránsito?					

6	¿Considera usted que, al sobrepasar el tiempo de la suspensión parcial, y al volverse la discapacidad se vuelve permanente, se puede aplicar la figura de sustituto				
---	---	--	--	--	--

	por solidaridad humana para garantizar el derecho al trabajo de las personas víctimas de accidente?					
7	¿Considera usted que se debe mejorar el análisis de la aplicación del art. 169 numeral 5 del Código del Trabajo para garantizar el Derecho Laboral a las personas víctimas de accidente “in itinere”?					
8	¿Considera usted que existen limitaciones en la efectiva protección de los derechos de los trabajadores que sufren accidentes de tránsito durante la ida al lugar de trabajo o retorno de él?					
9	¿Considera que es necesario fortalecer el conocimiento de jueces, empleados y empleadores para una mejor administración de la justicia laboral al momento de aplicar el art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo?					