

Maestría en
Derecho Laboral y Seguridad Social

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

AUTORES:

Fernando Alexander Gamboa Fernández
Sonia Ayling Ureña Cepeda
Juan Ramón Terán Moreno
Carlos Fabián Pintado Maldonado
Cristina Elizabeth Mencías Benítez
Carlos Javier Miño Acurio

TUTORES:

Docente titulación

Mg. Lucia Rodriguez. Abgda.

Mg. Carmen Quirós Rus. Abgda.

PhD. Alex Valle Franco. Abgdo.

“ACCESO A LA JUSTICIA Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES LABORALES EN ECUADOR DESAFÍOS NORMATIVOS Y PROPUESTAS DE MEJORA”.

Quito, enero, 2026

Certificación de autoría

Nosotros, Fernando Alexander Gamboa Fernández, Cristina Elizabeth Mencías Benítez, Carlos Fabián Pintado Maldonado, Carlos Javier Miño Acurio, Sonia Ayling Ureña Cepeda, Juan Ramón Terán Moreno, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE), para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y demás disposiciones legales.



**Firma del graduando
Cristina Elizabeth Mencías Benítez**



**Firma del graduando
Fernando Alexander Gamboa Fernández**



**Firma del graduando
Carlos Fabián Pintado Maldonado**



**Firma del graduando
Juan Ramón Terán Moreno**



**Firma del graduando
Sonia Ayling Ureña Cepeda**



**Firma del graduando
Carlos Javier Miño Acurio**

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotros, Fernando Alexander Gamboa Fernández, Cristina Elizabeth Mencías Benítez, Carlos Fabián Pintado Maldonado, Carlos Javier Miño Acurio, Sonia Ayling Ureña Cepeda, Juan Ramón Terán Moreno, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado **“ACCESO A LA JUSTICIA Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES LABORALES EN ECUADOR DESAFÍOS NORMATIVOS Y PROPUESTAS DE MEJORA”**. Autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, enero, 2026



Firma del graduando
Cristina Elizabeth Mencías Benítez



Firma del graduando
Fernando Alexander Gamboa Fernández



Firma del graduado
Carlos Fabián Pintado Maldonado



Firma del graduando
Juan Ramón Terán Moreno



Firma del graduando
Sonia Ayling Ureña Cepeda



Firma del graduando
Carlos Javier Miño Acurio

Aprobación de dirección y coordinación del programa

Nosotros, Dra. Lucía Rodríguez y Dra. Rosa Alba Guevara Barcenes, declaramos que los graduandos: Fernando Alexander Gamboa Fernández, Cristina Elizabeth Mencías Benítez, Carlos Fabián Pintado Maldonado, Carlos Javier Miño Acurio, Sonia Ayling Ureña Cepeda, Juan Ramón Terán Moreno son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.



Dra. Lucía Rodríguez
Director/a de la
Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social



Dra. Rosa Alba Guevara Barcenes
Coordinador/a de la
Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación a todas las personas que formaron parte de este proceso académico y personal, quienes, con su apoyo constante, comprensión y motivación, contribuyeron de manera significativa a la culminación de esta importante etapa de formación profesional. Este logro representa no solo el cumplimiento de un objetivo académico, sino también un valioso proceso de crecimiento personal, esfuerzo y perseverancia, posible gracias al acompañamiento de quienes brindaron su confianza y respaldo a lo largo de este proceso.

Cristina Elizabeth Mencías Benítez

A mi familia, por ser el motor silencioso detrás de cada una de estas palabras. Por creer en mí antes de que yo mismo lo hiciera, por la paciencia en mis horas de ausencia y por llenar mi hogar de la paz necesaria para concluir este camino. Este logro no me pertenece solo a mí; es el reflejo del amor y el apoyo incondicional que siempre me brindan.

Carlos Fabián Pintado Maldonado

Dedico este trabajo de investigación, con profunda gratitud y emoción, a mi madre, pilar inquebrantable de valores, sacrificio y amor, cuya fortaleza y ejemplo han sido la base de mi formación personal y profesional; a mi esposa, compañera de vida, apoyo constante e inspiración diaria, cuyo aliento, paciencia y confianza me impulsan a perseverar incluso en los momentos más exigentes del camino académico; y a mis hijos, razón esencial de mi esfuerzo, fuente inagotable de esperanza y motivación, quienes con su presencia iluminan cada desafío y me otorgan la fuerza necesaria para seguir adelante, convencido de que todo logro adquiere verdadero sentido cuando se construye desde el amor, la familia y el compromiso con un futuro mejor.

Carlos Javier Miño Acurio

Dedico el presente trabajo a mi familia por su apoyo incondicional, comprensión y motivación permanente, especialmente en los momentos de mayor dificultad. Su confianza fue un pilar esencial para culminar esta nueva etapa académica.

Juan Ramón Terán Moreno

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y paz. Gracias por sostener mi mano en los momentos de cansancio, por abrir las puertas correctas y por permitir que Su luz guíe mi propósito profesional y personal. A mis padres, por ser los arquitectos de mis valores. Este máster es la cosecha de las semillas que ustedes plantaron con tanto sacrificio y amor. Gracias por enseñarme que el horizonte no tiene límites cuando hay voluntad. A mi familia, por ser mi refugio seguro y mi mayor motivación. Gracias por comprender mis ausencias y por transformar cada desafío en una victoria compartida. A mis colegas y amigos, por las noches de estudio, los debates constructivos y por hacer de este proceso académico una experiencia humana inolvidable. Gracias por el apoyo mutuo y por la alegría compartida en el camino hacia la excelencia. A mí misma, por la valentía de no rendirme, por la disciplina en las noches de vela y por la determinación de superar mis propios límites. Hoy celebro mi perseverancia y el inicio de una nueva etapa.

Sonia Ayling Ureña Cepeda

Dedico el presente trabajo A Dios, por guiarme con sabiduría, fortaleza y fe a lo largo de este proceso. Sin su apoyo, no habría podido llegar tan lejos. A mi familia, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Especialmente a mis padres, quienes siempre han creído en mí y me han motivado a perseguir mis sueños, sin importar los obstáculos. A mis amigos y colegas, por su apoyo y por compartir momentos de aprendizaje, desafío y crecimiento conmigo. Su presencia ha sido esencial para alcanzar esta meta.

Fernando Alexander Gamboa Fernández

AGRADECIMIENTOS

Los maestrantes adscritos expresan su profundo agradecimiento a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) y a la Escuela Internacional de Gerencia (EIG), instituciones que brindaron el espacio académico, el respaldo institucional y los recursos necesarios para el desarrollo del presente trabajo de titulación. De manera especial, se reconoce el valioso aporte de los docentes y tutores, cuyo acompañamiento permanente, orientación metodológica y compromiso académico resultaron fundamentales a lo largo de todo el proceso investigativo, contribuyendo de manera decisiva al fortalecimiento del rigor científico y la calidad del trabajo realizado.

Asimismo, se extiende un sincero agradecimiento a los compañeros de maestría, con quienes se compartieron aprendizajes, experiencias y reflexiones que enriquecieron significativamente este proceso formativo. De igual forma, se reconoce el apoyo incondicional de los familiares padres, esposos/as e hijos cuyo respaldo emocional, comprensión y motivación constante fueron esenciales para superar los desafíos académicos y personales, y para culminar con éxito este objetivo, que representa un hito relevante en el crecimiento académico y profesional de los maestrantes.

RESUMEN

El presente proyecto analiza el acceso a la justicia y la reparación integral de las víctimas de accidentes laborales en el Ecuador, a partir de un examen crítico del marco normativo nacional e internacional vigente. La investigación se desarrolló mediante un enfoque jurídico-comparativo, apoyado en el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial, particularmente de sentencias de la Corte Constitucional y de la justicia ordinaria relacionadas con riesgos del trabajo y seguridad social.

Como principales resultados, se identificó que, pese a la existencia de un amplio reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad social y a la tutela judicial efectiva, el sistema ecuatoriano presenta vacíos normativos y deficiencias estructurales que limitan el acceso oportuno a la justicia. Entre los hallazgos más relevantes se evidenció: la persistencia de un sistema de indemnizaciones tarifadas incompatible con el principio de reparación integral reconocido en estándares internacionales; la aplicación restrictiva y fragmentada de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la insuficiente coordinación interinstitucional entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y los órganos jurisdiccionales; y la existencia de barreras administrativas y procesales que generan demoras injustificadas en el reconocimiento y pago de prestaciones a las víctimas y sus familias.

Asimismo, el análisis jurisprudencial permitió constatar una brecha entre los precedentes constitucionales y su aplicación práctica, evidenciando resistencia institucional en la ejecución de decisiones judiciales vinculantes. A partir de estos resultados, el estudio propone reformas jurídicas, administrativas y de política pública orientadas a fortalecer la prevención de accidentes laborales, garantizar el pago inmediato de prestaciones, armonizar la normativa interna con los estándares internacionales de derechos humanos y consolidar un modelo de reparación integral basado en justicia social, dignidad humana y seguridad jurídica.

Palabras Claves:

Accidentes laborales, Acceso a la justicia, Reparación integral, Seguridad social, Tutela judicial efectiva

ABSTRACT

This research examines access to justice and comprehensive reparation for victims of occupational accidents in Ecuador through a critical analysis of the national and international legal framework in force. The study was conducted using a legal-comparative approach, supported by doctrinal, regulatory, and jurisprudential analysis, with particular emphasis on rulings issued by the Constitutional Court and ordinary courts in matters related to occupational risks and social security.

The main findings reveal that, despite the broad constitutional recognition of the right to social security and effective judicial protection, the Ecuadorian system exhibits regulatory gaps and structural deficiencies that hinder timely access to justice. Key results include: the persistence of a tariff-based compensation system that is incompatible with the principle of full reparation recognized under international standards; the fragmented and restrictive application of International Labour Organization conventions; insufficient interinstitutional coordination among the Ecuadorian Social Security Institute, the Ministry of Labour, and judicial bodies; the existence of administrative and procedural barriers that cause unjustified delays in the recognition and payment of benefits to victims and their families.

Furthermore, the jurisprudential analysis demonstrates a significant gap between constitutional precedents and their practical implementation, evidencing institutional resistance to the enforcement of binding judicial decisions. Based on these findings, the study proposes legal, administrative, and public policy reforms aimed at strengthening occupational accident prevention, ensuring the immediate payment of benefits, harmonizing domestic legislation with international human rights standards, and consolidating a comprehensive reparation model grounded in social justice, human dignity, and legal certainty.

Keywords

Occupational accidents, Access to justice, Comprehensive reparation, Social security, Effective judicial protection

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	13
Capitulo III. “ACCESO A LA JUSTICIA Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES.....	43
3.1 Normas internacionales, acuerdos, tratados, convenios, impacto en el contexto local	24
3.1.1 Compromisos Internacionales Ratificados:	43
3.1.2 La Realidad de la Aplicación en Ecuador:	46
3.2 Normas nacionales, leyes, decretos, acuerdos, principales actores trabajadores, empleadores, sindicatos, organismos internacionales, autoridades gubernamentales y su relación con la problemática	25
3.3 Integración de las AISS y OISS como fuentes de desarrollo normativo en el ámbito laboral.	48
3.4 Descripción del problema de estudio.....	50
3.5 Accidentes Laborales.....	51
3.6 Tutela Efectiva.....	53
3.7 Tutela Judicial Efectiva en Ecuador	53
3.8 Propuestas de mejoras en la prevención de accidentes laborales.....	53
3.9 Análisis crítico y falencias normativas detectadas.....	56
3.10 Comparación Normativo con estándares internacionales	57
3.11 Acciones de la tutela efectiva frente a casos de accidente laboral.....	59
3.12 Planteamiento de acciones de cambio normativo – juridico y propuesta de intervenciones	61
3.13 Propuestas Políticas Públicas	62
CAPITULO IV. EMPRESAS Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN / UNA NUEVA VISIÓN DE	65
4.1 Normativa ecuatoriana frente al teletrabajo.....	60

4.1.1 Código del Trabajo:.....	67
4.1.2 IESS Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	68
4.1.3 Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD).....	69
4.1.4 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.....	69
4.2 Normativa de accidentes de trabajo frente al teletrabajo existentes en el Ecuador.....	70
4.2.1 Código del Trabajo:.....	70
4.2.2 Acuerdos Ministeriales y directrices sobre teletrabajo:.....	70
4.3 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Ejecutivo).....	71
4.4 IESS Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	72
4.5 Brechas normativas con respecto al teletrabajo.....	60
4.6 Normas internacionales regulatorias del teletrabajo.....	74
4.6.1 Regulaciones Internacionales Aplicables (OIT).....	74
4.6.2 Lineamientos Generales de la OIT sobre Teletrabajo.....	75
4.6.3 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	76
4.7 Normas y leyes europeas, aplicables en caso de accidentes de trabajo; bajo modalidad de teletrabajo.	76
4.7.1 Igualdad de Derechos:.....	77
4.7.2 Salud y Seguridad en el Trabajo:.....	78
4.7.3 Puntos Clave para la Aplicación en Ecuador de la Ley Española de Teletrabajo.....	79
4.7.4 Fortalecer la Presunción de Laboralidad.....	79
4.7.5 Énfasis en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).....	80
4.7.6 Evaluación de Riesgos Específicos.....	80
4.8 Brechas detectadas en Ecuador sobre la actividad laboral de teletrabajo un comparativo con modelos internacionales.....	80
4.8.1 Protección de la privacidad, datos personales y espacio doméstico y Derecho a la desconexión digital:.....	81
4.8.3 Voluntariedad del teletrabajo y posibilidad de reversión:.....	81

4.8.4 Riesgos psicosociales y salud mental:	81
4.8.5 Desigualdades en el acceso y condiciones tecnológicas.	82
4.8.6 Prácticas inadecuadas del teletrabajo en Ecuador/ Imposición del teletrabajo sin consentimiento mutuo:	82
4.8.7 Falta de provisión de herramientas y recursos.	82
4.8.8 Exceso de carga horaria y ausencia de límites claros.	82
4.8.9 Condiciones físicas inapropiadas / Impacto en la salud emocional:	82
4.8.10 Brecha digital y desigualdad territorial:	83
4.9 Análisis de propuestas a implementarse en las nuevas formas de contratación caso teletrabajo y utilización de "IA"	83
4.10 Optimización de los trámites del IESS mediante inteligencia artificial (IA)	84
4.11 Verificación de Requisitos y Documentación Aplicación de la IA.....	60
4.12 Gestión Proactiva de la Deuda Patronal	85
4.11 Resolución de Impugnaciones y Conflictos Administrativos.	60
4.12 Obtención y Cálculo de Indemnizaciones	85
4.13 Ejecución de Medidas de Reparación	87
4.14 Prevención de Futuras Vulneraciones	87
4.15 Planes y programas innovadores aplicables a las nuevas formas de contratación	88
4.15.1 Programa de sensibilización, formación y asesoría legal.	89
4.15.2 Ley de protección de datos (LOPD)	90
4.15.3 Reglamento de seguridad y salud (decreto 255).....	91
4.15.4 Código del trabajo.....	92
4.15.5 Acuerdos Ministeriales y Directrices sobre Teletrabajo.	93
4.15.6 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	94
4.16 Desarrollando una cultura de prevención, autocuidado y responsabilidad compartida en materia de salud ocupacional.....	95
4.17 Talleres y webinars interactivos.	95

4.17.1 Promoción del autocuidado en el teletrabajo.....	96
4.17.2 Campaña de comunicación digital y multimedia.....	96
4.17.3 Plataforma digital de sensibilización.....	96
CAPÍTULO V PROGRAMA DE MONITOREO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO.....	103
CAPÍTULO VI REFLEXIÓN SOBRE LOS DESAFÍOS, LIMITACIONES Y LOGROS ALCANZADOS.....	116
CAPITULO VII SINTETIZAR LOS HALLAZGOS DEL PROYECTO, OFRECIENDO SUGERENCIAS.....	133
7.1 hallazgos.....	77
7.2 Evolución del Marco Jurisprudencial	78
7.3 Modernización del Marco Normativo	79
7.4 Transformación Digital del IESS.....	79
7.5 Fortalecimiento de la cooperación internacional	80
7.6 Ampliación de la cobertura de protección	80
7.7 Avances recientes en los derechos laborales en ecuador.....	139
7.8 Logros para la Mejora de la Gestión de Accidentes de Trabajo.....	141
7.9 Logros al Acortar los Tiempos	143
7.10 Estrategias y Desafíos.....	145
7.11 El Derecho a la Vida Digna y la Reparación Integral.....	145
7.12 Principio de Inmediación y Progresividad.....	146
7.13 Avance en la salud y seguridad ocupacional.....	146
7.14 Conceptualización del trabajo y su evolución.....	149
7.15 Normativas de Trabajo y Regulación Laboral	150
7.16 Nuevas Formas de Contratación y Transformaciones Laborales	150
7.17 Normas Internacionales del Trabajo y su Aplicabilidad	151
Capitulo VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	153
8.1 Conclusiones	81
8.2 RECOMENDACIONES	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	54
Tabla 3.....	58
Tabla 4.....	59

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Desde la época de la industrialización a principios del siglo XX se fueron identificando ciertas condiciones que perjudicaban o afectaban la salud de los trabajadores, estas circunstancias se desarrollaban por una evidente falta de regulaciones con respecto a las jornadas laborales, medición de riesgos o determinación de ambientes nocivos para la salud de las persona que trabajan en estas industrias, esta falta de prevención desembocaba en la aparición de enfermedades laborales y en casos de mayor gravedad se desencadenaba los accidentes laborales.

Según (Arias, 2012) “La revolución industrial hizo posible la incorporación del maquinismo, además de un número considerable de trabajadores, tanto hombre como mujeres y niños, es decir que el desarrollo implicó la utilización de mayor cantidad de mano de obra y de sistemas mecánicos complicados y peligrosos para quienes los manejaban,”

Frente a esta realidad, se promulga un cambio en el estatus laboral, en 1919 se crea la OIT un organismo internacional ideado en el marco de tratado de Versalles, su finalidad es la de promover un cambio social en pro del respeto de los derechos sociales y laborales, incorporando una visión de protección de los trabajadores, incorporando mecanismos de prevención, sistemas de compensación y de rehabilitación para las personas afectadas por accidentes laborales.

En el Ecuador, en la constitución del 2008, se reconoce al país como miembro de la OIT , por ende se incorporan estos lineamientos al mandato nacional , además se establecen normas como, el Códigos de trabajo, la Ley de Seguridad Social, la división de riesgos de trabajo del IESS, los principales entes regulatorias en cuanto a la prevención , atención y rehabilitación de los accidentes laborales, sin embargo en cuanto a la tutela efectiva por parte del estado en este ámbito, se puede manifestar que aún hay vacíos legales como la falta de coordinación entre las instituciones y la

limitada capacidad de inspecciones laborales lo que ha originado que las víctimas enfrenten largos procesos judiciales, reparaciones integrales incompletas y acceso restringido a la justicia.

Hasta el año 2023 la división de riesgos de trabajo declaró 20.597 accidentes laborales de esta data el %50.6 de los casos sucedieron en el mismo lugar de trabajo y el %31.9 fueron “in itinere” esta estadística, demuestra porque es relevante analizar esta problemática por que los accidentes laborales afectan directamente al derecho a la vida, la salud y el trabajo digno a más de establecer si se cumple la tutela efectiva del estado, visibilizando vacíos legales, debilidades institucionales y barreras procesales, con este visión global del problema, podremos desarrollar iniciativas de cambio y fomento de acciones de mejora en la intervención estatal en el ámbito laboral.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

2.1. Definición del proyecto. -

En este contexto se establece entonces que las actividades laborales deben desarrollarse en un ambiente propicio, seguro y que permita que los trabajadores logren realizarse de manera personal, profesional y que no se convierta en un riesgo para su salud, en el Ecuador, el concepto de salud se enfoca básicamente como un derecho universal declarado en la constitución.

Artículo 32 de Constitución de la república del Ecuador (2008). - En adelante (CRE) establece “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

En la ley orgánica de la salud (registro oficial 423 del 2006) se consagra a la salud como “un bien público” por lo tanto el estado debe garantizar la atención de salud, basándose en principios de equidad, universalidad solidaridad y calidad de atención, es decir el estado se convierte en el tutor efectivo del cumplimiento de normas de salud en cuanto a la prevención, control y educación a las personas para prevenir enfermedades.

En el ámbito laboral no se puede excluir los cuidados que se deben brindar a los trabajadores, ya que la mayoría del tiempo lo destinamos a desarrollar estas actividades, en cuanto a la prevención de riesgos laborales el decreto ejecutivo 255 del 2024, establece las obligaciones, responsabilidades y funciones que debe realizar el empleador para garantizar la seguridad de los trabajadores. El acuerdo ministerial (196 – 2024) establece normas de verificación y cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para establecer ambientes seguros, a esto se suman los mandatos

establecidos en el código de trabajo donde se expresan los lineamientos para asegurar el trabajo seguro.

Estas normas se enmarcan en los acuerdos internacionales ratificados por el Ecuador como el convenio 155 de la OIT en donde se establece la obligación del estado en aplicar, revisar y controlar el cumplimiento de políticas de salud y seguridad ocupacional en el país en adelante (SSO); a esta normativa se suma el convenio 161 que promueve la vigilancia de la salud por parte del empleador hacia los trabajadores y el convenio 187 de la OIT que fomenta la cultura de prevención y la creación de sistemas sostenibles de SSO.

2.1.1. Accidentes Laborales.

Basándonos en la normativa nacional y acuerdos internacionales, podemos entonces definir que la ejecución, desarrollo o generación de un accidente laboral, constituye una desviación en los estándares de calidad y seguridad laboral, además un incumplimiento en la normativa de prevención.

Según el código de trabajo ecuatoriano en su artículo 347, se define a incidente laboral como “todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, permanente o pasajera, e incluso la muerte inmediata o posterior.”

Según la CRE, en el art. 326, numeral 5 se define el derecho de los trabajadores a desarrollar sus actividades en espacios seguros y adecuados; en la ley de Seguridad Social del art. 155 al 157 regula todo lo referente a la generación de planes y programas de prevención, acciones de reparación, prestaciones básicas de prevención y prestaciones de servicios, como indemnizaciones, subsidios para los trabajadores que han sufrido o padecido un accidente laboral. En cuanto a las reglamentaciones sobre los accidentes laborales, cuando se producen, las normas aplicables a su análisis, plan de acción y reparación o apoyo son los siguientes.

2.1.2. Procedimiento aplicable en accidentes laborales.

- El trabajador sufre un accidente laboral, la acción inmediata es la recepción de cuidados médicos emergentes, en el Ecuador, la atención de salud en caso de accidentes se establece en la Ley de Seguridad Social del IESS, art.157 y el art. 10 del Reglamento de Riesgos de Trabajo resolución CD 513.
- A la par del accidente laboral, el empleador debe iniciar las investigaciones sobre el desarrollo del accidente y realizar el informe respectivo, el cual se deberá entregar a riesgos de trabajo en un lapso de 10 días, de acuerdo con lo establecido en el art. 145 del Código de Trabajo y art. 11 del reglamento de Riesgos de Trabajo.
- La entidad responsable de calificar el accidente laboral es la división de riesgos de trabajo del IESS, de acuerdo con los criterios establecidos en la CD 513.

Dentro del proceso de la calificación de accidente laboral la parte más importante, es la determinación de la responsabilidad patronal a través de la investigación respectiva, se determinará si el patrono fue responsable por el desencadenamiento del accidente laboral, de ser así se establece la “Responsabilidad Patronal,” lo que se traduciría en el pago de todos los gastos médicos e indemnizaciones que reciba el trabajador en su recuperación del accidente.

Al contrario, si se llega a determinar cómo accidente laboral se cumplirá con lo determinado por la ley general de riesgos de trabajo, C.D. 513

- Art. 103, Indemnización por incapacidad permanente parcial, Indemnización por incapacidad permanente total.
- Art. 104, Indemnización por gran invalidez.

- Art. 106, Prestación por incapacidad temporal
- Art. 107 – 109, Indemnización por muerte del trabajador

Cuando el proceso de calificación de accidente laboral no se ejecuta de forma efectiva o el patrono cae en responsabilidad patronal y no reconoce el accidente, se configura la demanda por violación de derechos laborales ante lo cual se procede según lo establecido en la norma jurídica Ecuatoriana.

2.1.3. Tutela Efectiva.

Al ser el estado el principal responsable del fomento, desarrollo, aplicación y control de las condiciones de trabajo y estado de salud de las personas es por ende el principal ente rector en cuanto a discrepancias y litigios que se originen por su incumplimiento .

El estado como tal garantiza que frente a incumplimiento normativos de SSO, se cumpla el debido proceso para establecer acciones de reparación, apoyo y resarcimiento por incumplimiento jurídico.

2.1.4. Tutela Judicial Efectiva en Ecuador.-

La tutela judicial efectiva es un derecho judicial fundamental consagrado en la constitución basado en instrumentos internacional de los derechos humanos, este principio garantiza que toda persona pueda acceder a la justicia obtener una resolución motivada y que se cumpla de manera efectiva.

CRE, art 75 “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación, celeridad y que en ningún caso quedará en indefensión. Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación, celeridad y que en ningún caso quedará en indefensión.

2.2. Naturaleza o tipo de proyecto

Los indicadores son la representación empírica del objeto de estudio (o una definición empírica de éste) y tiene que ver con la necesidad de cuantificar o medir un fenómeno. Como datos cuantitativos, permiten el uso de metodologías pertinentes para los propósitos que se desprenden de la relación sujeto-objeto.

El método Comparativo será el que utilizaremos a lo largo de nuestro proyecto; es una herramienta de investigación científica sumamente útil en el estudio de los accidentes de trabajo en Ecuador, ya que permite analizar, contrastar e identificar diferencias y similitudes entre diversos fenómenos relacionados con la siniestralidad laboral.

2.2.1- Aplicación del Método Comparativo en Accidentes de Trabajo

El método se enfoca en la observación y la comparación sistemática para establecer relaciones causales o correlacionales, y se utiliza frecuentemente en Ecuador para:

Comparación de Periodos: Analizar la evolución de la accidentabilidad a lo largo de diferentes años (por ejemplo, comparar las tasas de 2014-2019) para determinar tendencias, la efectividad de las políticas implementadas y el crecimiento o decrecimiento en sectores específicos. *Ejemplo:* Un estudio podría comparar el número de accidentes laborales en Ecuador entre 2014 y 2019 para identificar si hay un aumento o disminución y en qué sectores se concentra.

Comparación Sectorial: Contrastar los índices de siniestralidad (frecuencia, gravedad, mortalidad) y los factores de riesgo entre diferentes actividades económicas (como construcción, manufactura, servicios o comercio). Esto ayuda a priorizar la intervención. *Ejemplo:* Comparar la accidentabilidad y las causas de los accidentes entre el sector de la construcción (riesgos físicos) y el sector de servicios (riesgos ergonómicos o psicosociales).

Comparación Geográfica/Regional: Analizar las diferencias en las tasas de accidentes y las estrategias de gestión de riesgos entre provincias (ej. Pichincha vs. Guayas) o ciudades para entender cómo la concentración empresarial o la aplicación normativa local influyen.

Comparación Normativa y Metodológica: Contrastar la legislación y los modelos de gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) de Ecuador con los de otros países de América Latina (como Chile o Colombia) para identificar mejores prácticas y áreas de mejora en la normativa nacional.
Ejemplo: Un estudio comparativo puede contrastar metodologías de evaluación de riesgos laborales (como la GTC-45 colombiana o modelos internacionales) para determinar cuál es más efectiva o adaptable al contexto ecuatoriano.

2.2.2. Fundamentos Metodológicos

En la investigación sobre accidentes laborales en Ecuador, el método comparativo suele combinarse con otros enfoques, como:

Investigación Descriptiva y Analítica: El método comparativo es inherentemente analítico, ya que descompone el fenómeno (accidentes) en variables (sector, género, tipo de lesión) y luego las contrasta para sacar conclusiones sobre la evolución y las causas.

La finalidad principal de aplicar este método es proporcionar un diagnóstico preciso que sustente la necesidad de ajustar políticas, normativas y programas de prevención para reducir los riesgos laborales de manera efectiva en el país.

El método comparativo se aplica en el análisis de sentencias judiciales para contrastar dos o más decisiones, identificando similitudes, diferencias, y la evolución o aplicación de un principio legal clave.

Dado que las dos sentencias provienen de niveles jerárquicos distintos (Corte Constitucional y Unidad Judicial) y abordan temas de derechos fundamentales, el método comparativo se centrará en la aplicación de la jurisprudencia constitucional a un caso concreto.

2.2.3. Identificación de los objetos de comparación.

En nuestro proyecto, hemos tomado como base de investigación dos Sentencias de casos, reales sobre siniestralidad laboral que tomamos como ejemplo para comparar, es crucial entender el tema central de cada sentencia es para tratar de acortar tiempos para su Resolución pues tomo 71 meses obtener una Resolución favorable a favor del trabajador.

En resumen, el método comparativo en este contexto no solo contrasta los hechos y las decisiones, sino que evalúa la coherencia y la disciplina judicial del juez inferior (Unidad Judicial) respecto a la doctrina establecida por la máxima instancia (Corte Constitucional).

2.2.4. Aplicabilidad del método racionalismo crítico.

El racionalismo crítico, propuesto por Karl Popper (2007), detallado en la revista académica (Wettersten, s. f.) determina que “la tarea central del racionalismo crítico es reemplazar los métodos supuestamente justificativos por métodos críticos” por lo tanto sostiene que el conocimiento humano avanza gracias a la crítica constante y no mediante la aceptación absoluta de las teorías.

Esta postura rechaza lo absoluto y el relativismo, promoviendo una actitud abierta, en el que afirma que no existen verdades absolutas; se tiene la capacidad de refutar de manera racional y reflexiva frente al saber.

Esta teoría recalca que el razonamiento humano y el conocimiento son las bases para mejorar y entender la comprensión de la humanidad. No se puede interpretarse únicamente desde la percepción individual; la realidad constituye el verdadero objeto de análisis y debe entenderse mediante

propuestas tentativas que se someten a crítica y posible refutación.

Por ejemplo, Un inspector laboral plantea la conjetura de que la exigencia de usar cascos certificados reduce significativamente los accidentes por traumatismos craneales en la construcción. Desde el racionalismo crítico, esta afirmación no se asume como verdadera, sino que se somete a discusiones para llegar a una respuesta. Para ello, se revisan reportes de accidentes antes y después de implementar la medida, se analizan casos concretos y se buscan situaciones que puedan refutar la hipótesis, como accidentes ocurridos aun con el casco en uso. Los datos muestran que, aunque disminuyen los traumatismos leves, persisten lesiones graves por caídas a distinto nivel. Esto obliga a reformular la hipótesis, proponiendo nuevas medidas complementarias como capacitaciones técnicas.

Así, la política de seguridad se perfecciona mediante un proceso continuo de conjeturas y refutaciones, coherente con el racionalismo crítico. Las hipótesis deben enfrentarse a pruebas experimentales que podrían confirmarla o refutarla. Este proceso garantiza que el conocimiento avance de manera crítica y autocorrectiva.

El racionalismo crítico popperiano, no se agotaba exclusivamente en un "cientificismo" a ultranza que olvidara la condición esencialmente humana de la aventura del conocimiento. Muy por el contrario, podemos afirmar que la preocupación por "lo científico" se ubica en Popper en "una teoría optimista que dice que el hombre tiene el poder del conocimiento y, puesto que tiene el poder desconocer, el hombre puede ser libre. (Delio, s. f.).

En consecuencia, la legislación ecuatoriana sobre seguridad y salud laboral debe ser evaluada críticamente con base en su eficacia real para garantizar justicia y protección efectiva de los trabajadores.

En la práctica, las víctimas de accidentes laborales en Ecuador se enfrentan a deficiencias normativas y procedimentales, entre ellas: la falta de claridad en la determinación de responsabilidades entre el empleador y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la lentitud de los procesos judiciales laborales, y la insuficiente cobertura del seguro de riesgos del trabajo frente a los costos reales de rehabilitación y pérdida de ingresos (Ministerio del Trabajo, 2021).

Aplicar el racionalismo crítico al campo del Derecho Laboral ecuatoriano implica fomentar una política autocorrectiva, donde las leyes y mecanismos institucionales sean sometidos a verificación constante mediante el análisis de casos concretos, estadísticas judiciales y experiencias de las víctimas. Las propuestas de mejora deben orientarse a fortalecer la coordinación interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, el IESS y la Función Judicial; garantizar la celeridad y gratuidad procesal, y ampliar los mecanismos de reparación integral conforme al principio de progresividad de los derechos laborales.

El racionalismo crítico ofrece una base metodológica sólida para cuestionar la suficiencia de las normas y políticas actuales, promoviendo un Derecho Laboral más dinámico, racional y sensible a la evidencia social. Bajo este enfoque, el sistema jurídico ecuatoriano debe avanzar hacia una justicia laboral que no solo reconozca derechos en el texto legal, sino que los materialice efectivamente en la vida de los trabajadores y sus familias, garantizando así la coherencia entre norma, realidad y razón crítica.

2.2.5. Aplicabilidad al objeto de estudio.

En la práctica, las víctimas de accidentes laborales en Ecuador se enfrentan a deficiencias normativas y procedimentales, entre ellas: la falta de claridad en la determinación de responsabilidades entre el empleador y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la lentitud de los procesos judiciales laborales, y la insuficiente cobertura del seguro de riesgos del

trabajo frente a los costos reales de rehabilitación y pérdida de ingresos (Ministerio del Trabajo, 2021).

Aplicar el racionalismo crítico al campo del Derecho Laboral ecuatoriano implica fomentar una política autocorrectiva, donde las leyes y mecanismos institucionales sean sometidos a verificación constante mediante el análisis de casos concretos, estadísticas judiciales y experiencias de las víctimas. Las propuestas de mejora deben orientarse a fortalecer la coordinación interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, el IESS y la Función Judicial; garantizar la celeridad y gratuidad procesal, y ampliar los mecanismos de reparación integral conforme al principio de progresividad de los derechos laborales.

En conclusión, el racionalismo crítico ofrece una base metodológica sólida para cuestionar la suficiencia de las normas y políticas actuales, promoviendo un Derecho Laboral más dinámico, racional y sensible a la evidencia social. Bajo este enfoque, el sistema jurídico ecuatoriano debe avanzar hacia una justicia laboral que no solo reconozca derechos en el texto legal, sino que los materialice efectivamente en la vida de los trabajadores y sus familias, garantizando así la coherencia entre norma, realidad y razón crítica.

2.2.6. Variables de análisis.

El análisis de los indicadores permitirá tener una herramienta que convierta los conceptos jurídicos o teóricos en evidencias medibles, su aplicabilidad permite traducir el cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social en datos verificables, para el presente trabajo se propone la aplicabilidad de los siguientes indicadores:

Tabla 1

Indicadores de gestión de Riesgos

Indicador	Viabilidad	Fuente de obtención de datos	Relevancia del indicador en la investigación
Porcentaje de empleadores que registran contratos de teletrabajo	Alta	Ministerio del Trabajo – Sistema de Registro de Teletrabajo (SIRT)	Permite medir el grado real de aplicación del teletrabajo regulado por el MDT, evidenciando el cumplimiento del marco normativo y la formalización de la relación laboral.
Número de inspecciones laborales relacionadas con teletrabajo por año	Alta	Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección / Informes LOTAIP	Evalúa la capacidad de control y vigilancia del Estado frente a la protección de los derechos de los teletrabajadores, indicador clave del cumplimiento efectivo del derecho laboral.

Porcentaje de teletrabajadores afiliados al IESS	Alta	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) / Encuesta ENEMDU – INEC	Mide la cobertura real del sistema de seguridad social entre quienes laboran bajo modalidad remota, relacionando el derecho a la protección social con las nuevas formas de empleo.
Número de casos de negativa de cobertura o mora patronal	Alta	Corte Constitucional / Defensoría del Pueblo / Informes de vulneración de derechos	Refleja el impacto jurídico de la falta de cumplimiento patronal en materia de aportes y cobertura, vinculando la dimensión de responsabilidad empresarial con los derechos humanos laborales.
Incidencia de enfermedades laborales vinculadas al teletrabajo	Alta	IESS – Sistema de Riesgos del Trabajo / MSP – Vigilancia Epidemiológica	Contribuye a identificar nuevas patologías laborales emergentes asociadas al teletrabajo, reforzando la discusión sobre la actualización normativa y las políticas de salud ocupacional.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivos General:

Analizar la normativa estatal e internacional sobre el acceso a la justicia en accidentes laborales en Ecuador, identificando sus vacíos y proponiendo reformas viables orientadas a garantizar una reparación integral y la prevención efectiva.

2.3.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Examinar la normativa constitucional e internacional que regula la prevención de atención y medios de reparación en los accidentes laborales.
- ✓ Evaluar las deficiencias de la normativa, leyes y reglamentos que condicionan el acceso oportuno a la justicia, en casos de accidentes en el ámbito laboral
- ✓ Proponer reformas jurídicas y políticas Públicas que fortalezcan la prevención de accidentes laborales y garanticen a una reparación integral alineada con estándares internacionales.

2.4. Justificación del trabajo de investigación

La trascendencia jurídica, social e institucional que reviste la problemática de los accidentes laborales en el Ecuador y por las profundas limitaciones que aún persisten en el acceso efectivo a la justicia y en la garantía de una reparación integral para las víctimas y sus núcleos familiares. Tal como se expone en la contextualización del estudio, los accidentes de trabajo no constituyen hechos aislados ni excepcionales, sino una realidad estructural que afecta de manera constante a la

población económicamente activa, generando consecuencias físicas, psicológicas, económicas y sociales que impactan directamente en el proyecto de vida de las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva constitucional, la investigación cobra especial relevancia al evidenciar que los accidentes laborales comprometen derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, tales como el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social, al trabajo digno y a la tutela judicial efectiva. Si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce formalmente estos derechos y ha incorporado instrumentos internacionales que refuerzan su protección, el análisis desarrollado demuestra que existe una brecha significativa entre el reconocimiento normativo y su materialización en la práctica cotidiana. Esta distancia se traduce en procesos administrativos y judiciales extensos, decisiones tardías y reparaciones incompletas que profundizan la situación de vulnerabilidad de las víctimas.

En el plano jurídico-normativo, la investigación se justifica al poner en evidencia la persistencia de vacíos legales, contradicciones internas y normas obsoletas que limitan la efectividad del sistema de protección frente a los riesgos del trabajo. El mantenimiento de un modelo de indemnizaciones tarifadas, incompatible con el principio de reparación integral reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos, constituye una de las principales debilidades estructurales identificadas. A ello se suma la aplicación restrictiva de la normativa interna, que en muchos casos desconoce el carácter vinculante de los convenios internacionales ratificados por el Ecuador y de la jurisprudencia constitucional, afectando el principio de supremacía constitucional y el control de convencionalidad.

La importancia del estudio se refuerza a partir del análisis del funcionamiento institucional del sistema de seguridad social y de la administración de justicia. La investigación evidencia una débil articulación entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y los órganos jurisdiccionales, lo que genera duplicidad de actuaciones, demoras injustificadas y traslados indebidos de la carga administrativa y probatoria hacia las víctimas. Esta fragmentación

institucional no solo limita el acceso oportuno a las prestaciones económicas y médicas, sino que también debilita la confianza ciudadana en las instituciones encargadas de garantizar los derechos laborales y de seguridad social.

Desde una perspectiva jurisprudencial, el trabajo adquiere especial relevancia al constatar la existencia de una brecha entre los precedentes constitucionales y su aplicación efectiva. A pesar de que la Corte Constitucional ha establecido criterios claros y vinculantes orientados a garantizar el pago inmediato de prestaciones y a priorizar la protección de los derechos fundamentales frente a intereses administrativos o financieros, en la práctica se observa resistencia institucional y falta de mecanismos eficaces de cumplimiento. Este escenario justifica la necesidad de analizar críticamente el impacto real de la jurisprudencia constitucional y de proponer medidas que aseguren su efectiva implementación.

Asimismo, la investigación se justifica por su aporte comparativo y propositivo. El contraste del modelo ecuatoriano con experiencias internacionales permite identificar buenas prácticas en materia de prevención, reparación y gestión de riesgos laborales, evidenciando que es posible avanzar hacia sistemas más eficaces, solidarios y centrados en la persona trabajadora.

En este sentido, el estudio no se limita a una descripción del problema, sino que plantea reformas jurídicas, administrativas y de política pública orientadas a fortalecer la prevención de accidentes laborales, mejorar los mecanismos de inspección y control, garantizar el pago oportuno de prestaciones y consolidar un modelo de reparación integral acorde con los estándares internacionales de derechos humanos.

Finalmente, la importancia académica y social del trabajo radica en su contribución al desarrollo del Derecho Laboral y de la Seguridad Social en el Ecuador. La investigación ofrece un análisis crítico y sistemático de una problemática de alto impacto social, aportando elementos teóricos, normativos y prácticos que pueden servir de base para futuras investigaciones, reformas legislativas y mejoras

institucionales. Desde esta perspectiva, el estudio busca incidir no solo en el ámbito académico, sino también en la transformación de la práctica jurídica y administrativa, promoviendo una cultura de prevención, justicia social y respeto efectivo de los derechos de las personas trabajadoras.

2.5. Perfil jurídico

Dentro del análisis realizado a la problemática determinada procederemos a ejemplificarlo, analizando una sentencia basada sobre un caso real, de un juicio por accidente laboral, este caso permitirá identificar como se ejecuta la norma jurídica en el Ecuador, establecer responsabilidad, aplicaciones de normativas y detectar vacíos normativos que se ponen en evidencia en el proceso judicial.

Datos del caso en estudio:

Caso Judicial:

01U02202200319

Acción de Protección:

Unidad Judicial Especializada de Garantías Penitenciarias de Cuenca

Motivaciones para el Caso:

Vulneración de derechos constitucionales a la seguridad social, vida digna, salud, educación y el interés superior de la niña / Reclamó el pago de pensiones por montepío y orfandad, así como una indemnización derivada del fallecimiento de su cónyuge en un accidente laboral.

Demandante:

Laura Mercedes Celleri Sanmartín,

Causa de la Demanda:

Incumplimiento del IESS en el pago oportuno de pensiones de montepío y orfandad, y en la falta de reparación económica tras la muerte del cónyuge de la demandante en un accidente laboral.

Demandado:

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

2.6. Identificación de actores y partes involucradas

El trabajador según el artículo 9 del Código del Trabajo, define como: “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”.

Con esto, podemos precisar que los trabajadores son la parte del vínculo laboral que presta un servicio, actividad u otros, bajo condiciones esenciales como:

- a) Prestación de servicios lícitos y personales
- b) Subordinación o dependencia jurídica
- c) Remuneración. Lo antes dicho está determinado en el Título I artículo 8 del Código del Trabajo.

En la doctrina se sostiene que el elemento determinante para identificar una relación laboral es el vínculo de subordinación y dependencia, ya que los demás factores como la existencia de partes, prestación de servicios y pago de una remuneración pueden presentarse igualmente en otros tipos de relaciones jurídicas de carácter civil o comercial. (Álvarez, Rodríguez y Loiseau, 2022).

Todas las fuentes del derecho coinciden en que lo decisivo para reconocer una relación laboral no es el nombre del contrato ni la forma del comprobante de pago, por ejemplo, una factura, sino la existencia de los tres elementos esenciales que establece el artículo 8 del Código del Trabajo.

Como lo ha descrito (Irureta, 2014) en su texto “El empleador es aquél que emplea. Es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público”.

En el ámbito del Derecho Laboral, la figura del empleador se concibe como el sujeto que, con el propósito de alcanzar una meta económica o productiva, celebra un acuerdo mediante el cual incorpora la fuerza de trabajo de otra persona. Este rol no se limita únicamente a la contratación, sino que abarca la organización, dirección y supervisión de las actividades necesarias para el funcionamiento de la empresa o proyecto. El empleador, ya actúe de manera directa o delegando funciones en representantes o administradores, es quien asume la responsabilidad jurídica y económica de la relación laboral. En consecuencia, le corresponde no solo recibir y aprovechar el servicio prestado por el trabajador, sino también garantizar el pago de la remuneración pactada, así como el cumplimiento de todas las obligaciones legales en materia de seguridad social, condiciones de trabajo y protección de derechos.

2.7. Normativas de seguridad Social.

La Ley Orgánica del Seguro Social (LOSS) describe el marco general del Seguro General de Riesgos del Trabajo en Ecuador. El artículo 155 estipula que este seguro "garantiza, protege al afiliado y al empleador" con programas para prevenir accidentes de trabajo, así como compensaciones por daños originados por estos o por enfermedades ocupacionales.

La solidaridad, obligación, universalidad y equidad son principios orientadores establecidos en el artículo 1 de la LOSS que configuran la organización del sistema de seguridad social.

Las categorías de personas cubiertas son todos los empleados para quienes la afiliación es obligatoria (dependientes y trabajadores independientes, jóvenes asalariados, etc.)

De hecho, el Estatuto del IESS (Res. C.D. 513.C.D.) establece explícitamente la inclusión de trabajadores dependientes y trabajadores autónomos o independientes a la lista de asegurados.

En resumen, los afiliados junto a sus familiares tienen derecho a tratamientos médicos completos y recuperación, así como protección financiera contra discapacidad o muerte resultante de riesgos laborales.

2.8. Reglas complementarias: regulaciones y acuerdos.

Para la implementación de la ley, el IESS emitió el Reglamento General de Seguro de Riesgos del Trabajo (Res. C.D. 513, Registro Oficial 632, 2016). Este reglamento es, una simple elaboración de los elementos expresados por la ley que confirma una protección para afiliados y empleadores con estos últimos a través de acciones preventivas y curativas que compensan la reparación de daños, define con precisión los sujetos de protección (trabajadores dependientes e independientes afiliados al IESS) y clasifica las prestaciones (capítulos II y III)

En trabajadores sin dependientes, la tasa de contribución se determinará de acuerdo con el tipo de actividad y el nivel de riesgo. La atención médica y la rehabilitación se pagan con fondos del Fondo de Seguro de Salud Individual y Familiar General, que se complementa con recursos del presupuesto del IESS. En consecuencia, el sistema se financia predominantemente por los contribuyentes a través de contribuciones obligatorias del empleador y del empleado.

De hecho, una gran cantidad de las personas denominadas 'empleadas informalmente' (aquellos sin acuerdos escritos) usualmente no saben que tienen derecho al seguro o no están aseguradas por ley, lo que incluye el derecho a solicitar beneficios relacionados con un accidente laboral. Esta brecha contrasta con las aspiraciones universalistas del sistema; algunos expertos abogan por ampliar la afiliación voluntaria o subsidios específicos para los trabajadores independientes, aunque estas propuestas todavía están en sus primeras etapas. Otros desafíos son la falta de aplicación de sanciones a los empleadores morosos (como lo criticó la Corte Constitucional) y la actualización de la tabla de enfermedades profesionales para nuevos oficios. Para resumir, hay leyes, pero su implementación falla en el sector informal y, en consecuencia, la gran masa laboral no está protegida.

2.9. Jurisprudencia relevante en el caso tratado.

El derecho a la seguridad social en relación con los riesgos laborales en la legislación ecuatoriana se ha ampliado y desarrollado. La Corte Constitucional ha destacado repetidamente que el acceso a los beneficios que fluyen de un accidente industrial es un derecho fundamental, conectado directamente a la dignidad humana.

En el caso que se ha tomado para la ejemplificación de la aplicabilidad de la normativa en materia de riesgos laborales podemos determinar basándonos en la doctrina y reglamentaciones se refleja una tensión recurrente entre la normativa vigente en materia de seguridad social y la práctica administrativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El señor William Ramiro Piedra falleció en un accidente laboral mientras cumplía funciones en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas. A raíz de este hecho, su cónyuge, Laura Mercedes Celleri, interpuso una acción de protección reclamando el pago de pensiones por montepío y orfandad, así como una indemnización derivada del fallecimiento.

El IESS, en lugar de conceder de manera inmediata estas prestaciones, condicionó su entrega al cobro previo de la multa impuesta al empleador por responsabilidad patronal. Este proceder se basó en la antigua redacción del artículo 94 de la Ley de Seguridad Social, que establecía la posibilidad de suspender el pago hasta que se haga efectiva dicha responsabilidad. Sin embargo, desde el año 2021 la Corte Constitucional, mediante la sentencia 1024-19-JP/21, declaró inconstitucional esa práctica, determinando que las prestaciones deben otorgarse inmediatamente a los beneficiarios, sin perjuicio de que posteriormente el IESS persiga al empleador para recuperar lo correspondiente.

Si bien el IESS cumplió con la investigación administrativa y determinó la responsabilidad patronal, cometió un error fundamental en el orden de aplicación de la norma. Debió primero garantizar el derecho a la seguridad social de la viuda y de su hija, y luego exigir el reembolso al empleador responsable. Al actuar de forma contraria, el IESS incumplió no solo el nuevo marco normativo del artículo 94 reformado, sino también el mandato constitucional de aplicación inmediata de los

derechos, generando con ello una vulneración al derecho a la seguridad social, a la vida digna y al interés superior de la niña.

2.10. Normativas de sindicatos, frente a riesgos de trabajo.

Un elemento llamativo de la sentencia analizada es la ausencia de participación sindical en la defensa de los derechos de la víctima y su familia. Pese a que el accidente laboral y sus consecuencias directas forman parte del ámbito de protección propio de la acción colectiva, en este caso el proceso se limitó a la actuación individual de la cónyuge y a la respuesta institucional del IESS.

La inexistencia de un respaldo sindical refleja una debilidad estructural del movimiento laboral en el Ecuador. Los sindicatos, en un escenario ideal, deberían actuar como garantes colectivos frente a los incumplimientos patronales y como interlocutores frente al Estado, exigiendo el cumplimiento de la Ley de Seguridad Social y de los convenios internacionales de la OIT. Esta omisión refuerza la percepción de que el sistema de prevención y reparación de accidentes laborales sigue siendo fragmentado y excesivamente individualista.

Desde una perspectiva comparada, en otros países de la región la acción sindical ha sido clave para visibilizar la responsabilidad patronal y forzar reformas normativas en seguridad y salud en el trabajo. En Ecuador, en cambio, la escasa presencia de sindicatos en litigios de esta naturaleza debilita la capacidad de presión social y política para que el IESS y las instituciones públicas cumplan de manera efectiva con sus obligaciones.

2.11. Normativa nacional aplicada en los sindicatos.

La normativa ecuatoriana confiere a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores un papel esencial en la prevención de riesgos de trabajo, fundamentado en la Constitución, el Código del

Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (originalmente el Decreto Ejecutivo 2393, hoy actualizado).

El marco legal establece las siguientes obligaciones y facultades para la representación de los trabajadores, que recae en el sindicato en empresas donde existe:

2.11.1. Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Toda empresa o centro de trabajo en Ecuador que cuente con más de quince (15) trabajadores debe organizar un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité Paritario u Organismo Paritario). Conformación: Este Comité es bipartito y paritario, integrado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores. El sindicato (o, en su defecto, los trabajadores) nombra a sus representantes. Funciones del Comité (donde participa el sindicato):

- Promover la observancia de las disposiciones de seguridad y salud ocupacional. Realizar inspecciones periódicas a los lugares de trabajo.
- Participar en la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Proponer la adopción de medidas para disminuir los riesgos. Actuar como instancia de consulta regular y periódica sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

2.11.2. Delegados de Seguridad y Salud. Para empresas pequeñas:

En los lugares de trabajo donde laboren entre diez (10) y quince (15) trabajadores, se debe designar un Delegado de Seguridad y Salud, elegido por los trabajadores.

2.11.3. Derechos de las Organizaciones Laborales (Sindicatos)

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo también menciona la participación de las organizaciones legalmente constituidas de los trabajadores: Monitoreo y Análisis: La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo puede, a petición expresa de las organizaciones de trabajadores, monitorear el ambiente laboral y las condiciones de trabajo. Protección de la Salud: Tienen el derecho de velar por que el empleador garantice un ambiente de trabajo adecuado y propicio que asegure la salud, integridad y bienestar de los trabajadores, tal como lo establece el Art. 326 numeral 5 de la Constitución.

2.11.4. Vínculo Legal:

Los sindicatos utilizan su capacidad de negociación colectiva para incorporar y mejorar las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en los contratos colectivos, elevando el nivel de protección establecido por la ley.

La clave de la normativa ecuatoriana es la participación paritaria a través de los Comités para garantizar la representación efectiva de los intereses de los trabajadores en la gestión de la prevención.

2.11.5. Análisis de jurisprudencia Internacional para tratamiento de casos de accidentes laborales, convenios con Ecuador.

El caso sobre el fallecimiento de un trabajador en el ejercicio de sus funciones pone en evidencia la distancia que suele existir entre las normas jurídicas y su aplicación efectiva en la práctica. En el plano internacional, la protección de las víctimas de accidentes laborales ha sido reforzada tanto por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como por la jurisprudencia de la

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), los cuales conforman un parámetro obligatorio para los Estados parte, incluido Ecuador.

La OIT, a través de instrumentos como el Convenio 121 sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, establece que los Estados deben garantizar mecanismos eficaces de prevención, reparación y rehabilitación. Ecuador ha ratificado estos instrumentos, comprometiéndose a que los trabajadores y sus familias accedan a prestaciones oportunas y suficientes, independientemente de los procedimientos de responsabilidad patronal. Este marco normativo internacional obliga a que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) priorice la entrega de las pensiones por viudedad y orfandad de manera inmediata, sin trasladar las cargas burocráticas a las víctimas.

Por otro lado, la Corte IDH ha desarrollado el concepto de control de convencionalidad, que exige a los jueces y autoridades administrativas contrastar las normas internas con los tratados internacionales ratificados.

La Constitución de la República del Ecuador dispone en su artículo 11 numeral 3: Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo y judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

Los tratados internacionales ratificados por nuestro país tienen la misma fuerza que nuestra carta Magna por lo tanto no se requiere de una norma para negarlo o ignorarlo. Nuestra Constitución guarda armonía con numerosos instrumentos internacionales suscritos por nuestro país entre los que se encuentran los convenios 148 y 149 de la Organización Internacional del Trabajo.

El convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo establece deberes para los Estados de enunciar políticas nacionales de seguridad y salud, prevención de riesgos, inspección, notificación de accidentes, participación de trabajadores, medidas para ambientes seguros. Sin embargo, el Ecuador no ha ratificado dicho instrumento.

En cuanto a la jurisprudencia internacional se tiene el caso Portillo Cáceres v. Paraguay (Comité de Derechos Humanos de ONU, 2019), donde agricultores cercanos a plantaciones sufrieron intoxicaciones por uso de pesticidas, incluidos efectos mortales. Paraguay fue encontrado responsable por no adoptar medidas regulatorias, de supervisión e investigación adecuadas.

La jurisprudencia internacional, especialmente la de los sistemas interamericano y universal de derechos humanos, establece patrones claros sobre el deber de Ecuador de prevenir, supervisar, investigar y sancionar hechos que afecten la integridad física y la vida de las personas en el ámbito laboral.

Sin embargo, la no ratificación de instrumentos claves como el Convenio 155 limita la aproximación normativa con los estándares internacionales más actualizados, lo que puede traducirse en insuficiencias en materia de prevención, inspección laboral y reparación adecuada. Esta brecha normativa refleja una oportunidad urgente para fortalecer la política pública en seguridad y salud ocupacional, así como para promover una cultura de trabajo digno y seguro.

2.11.6. Autoridades gubernamentales, cuerpos legales y entidades públicas que intervienen en riesgos laborales en el Ecuador.

En Ecuador, la rectoría, supervisión, control y administración de la seguridad y salud en el trabajo, así como del sistema de reparaciones, está distribuida entre diversas instituciones del Ejecutivo y otras funciones del Estado. Esta dispersión de competencias no ha sido articulada mediante una estrategia coherente, lo que ha dado lugar a que limitaciones presupuestarias, una insuficiente capacidad de inspección, la falta de especialización y una débil coordinación interinstitucional se

configuren como obstáculos estructurales. Estas deficiencias generan vacíos y duplicidades que, en la práctica, impiden una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores y perpetúan un sistema de reparación claramente insuficiente y de difícil acceso para las víctimas de accidentes laborales.

A continuación, se describe las principales instituciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

Ministerio del Trabajo: El Ministerio de Trabajo es la máxima autoridad administrativa en materia laboral en el Ecuador. Ejerce la rectoría de las políticas nacionales de empleo, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, siendo responsable de la formulación, planificación y control de la aplicación de la normativa laboral en el territorio nacional (Ministerio de Trabajo, 2023).

La capacidad operativa del Ministerio de Trabajo evidencia claramente limitaciones que afectan directamente la protección de los trabajadores. Para el año 2024, se reporta una planta de apenas 258 inspectores de trabajo a nivel nacional, frente a un universo superior a 516,000 empresas registradas. Esta disparidad arroja una relación crítica de un inspector por cada 2,000 empresas, lo que hace materialmente imposible una supervisión efectiva y periódica. Ante tal situación, la Secretaría de Trabajo, mediante Reporte Anual de Gestión de la Inspectoría Laboral de enero a diciembre 2024, recomienda: "Incrementar el número de Inspectores de Trabajo a nivel nacional, con el objetivo de cumplir con las metas de inspecciones planificadas. De esta forma se lograría llegar a lugares y establecimientos ubicados en el sector urbano y rural, con el objetivo de verificar que los empleadores cumplan con sus obligaciones laborales" (Ministerio de Trabajo, 2024, p. 15).

Aunque el Art. 435 del Código del Trabajo, confiere atribuciones sancionatorias, la aplicación de estas es evidentemente baja. Durante 2023, únicamente se impusieron 1,250 multas por incumplimientos a las normas de seguridad y salud en el trabajo, una cifra insignificante considerando la magnitud del parque empresarial.

Adicionalmente, persiste una deuda técnica y normativa. A pesar de que el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores fue ratificado por el Ecuador en 2021, el Ministerio no

ha emitido el reglamento técnico integral necesario para su plena y efectiva aplicación, dejando un vacío en la implementación de estándares internacionales (Calderón, 2023).

Ministerio de Salud Pública: El Ministerio de Salud Pública ejerce la vigilancia epidemiológica y el control de la salud ocupacional a nivel nacional. Le corresponde el registro, notificación y seguimiento de las enfermedades profesionales, así como la emisión de lineamientos técnicos para la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo saludables (Ministerio de Salud Pública 2023).

La capacidad del MSP para cumplir con las obligaciones en salud ocupacional muestra importantes limitaciones. Las cifras oficiales reportadas en el año 2023 apenas registraron 347 casos de enfermedades profesionales (MSP, 2023), mientras que proyecciones de organismos internacionales calculan que la incidencia real podría situarse por encima de los 5,000 casos anuales (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2023, p. 48). Ésta marcada diferencia entre lo registrado y lo estimado deja al descubierto graves fallas en los sistemas de detección y notificación.

La capacidad del sistema de salud para proteger a los trabajadores enfrenta obstáculos estructurales críticos. La escasez de especialistas es alarmante: únicamente doce médicos en salud ocupacional se encuentran disponibles en el sector público para atender a la totalidad de la población trabajadora del país (Colegio de Médicos del Ecuador, 2024). Esta desproporción implica que cada especialista debe asumir la responsabilidad de aproximadamente medio millón de personas, lo que imposibilita una vigilancia epidemiológica adecuada y el diagnóstico oportuno de enfermedades relacionadas con el trabajo.

2.11.7. Comparativo normativo basado en una sentencia.

El análisis de la sentencia que resolvió el caso del fallecimiento de un trabajador del sector público resulta fundamental para comprender cómo opera realmente la normativa ecuatoriana en materia de seguridad y salud ocupacional. Más allá de la letra de la ley, este fallo revela la distancia existente

entre los compromisos jurídicos asumidos por el Estado y su aplicación práctica en la vida de las personas.

Lo que inicialmente debía ser un proceso ágil para otorgar prestaciones de montepío y orfandad, se convirtió en una controversia marcada por la burocracia y la interpretación restrictiva del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esta conducta puso en evidencia que, aun cuando la Constitución y la jurisprudencia constitucional garantizan la protección inmediata de los derechos, en la práctica persisten trabas que dilatan la reparación a las familias de los trabajadores.

La importancia de estudiar esta sentencia radica en que desnuda los vacíos legales y procedimentales que dificultan la protección efectiva de las víctimas de accidentes de trabajo. Por un lado, muestra cómo los mecanismos diseñados para sancionar la responsabilidad patronal terminan siendo mal aplicados, al punto de obstaculizar la entrega de prestaciones. Por otro, evidencia que las reformas legales y las sentencias de la Corte Constitucional aún no logran consolidar un cambio cultural dentro de las instituciones públicas encargadas de garantizar los derechos.

Reflexionar sobre este fallo no solo permite identificar deficiencias normativas, sino también advertir la urgencia de fortalecer la coordinación interinstitucional, simplificar los trámites y asegurar que el IESS actúe bajo un enfoque de derechos y no únicamente bajo un criterio financiero. En suma, esta sentencia se convierte en un espejo de la realidad de la seguridad social en Ecuador: un sistema que, pese a contar con normas avanzadas en el papel, todavía enfrenta serias dificultades para concretar la protección y reparación integral de los trabajadores y sus familias.

CAPITULO III.

ACCESO A LA JUSTICIA Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES LABORALES EN ECUADOR DESAFÍOS NORMATIVOS Y PROPUESTAS DE MEJORA”.

3.1. Normas internacionales, acuerdos, tratados, convenios, impacto en el contexto local

El Ecuador ha suscrito y ratificado instrumentos internacionales clave que establecen estándares en materia de seguridad laboral y reparación integral. Sin embargo, la aplicación real de estos convenios muestra serias limitaciones en la práctica cotidiana.

3.1.1. Compromisos Internacionales Ratificados:

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ecuador ha ratificado convenios fundamentales:

Convenio C121 (1964) sobre Prestaciones por Accidentes de Trabajo: Este instrumento obliga al Estado a establecer un sistema de seguro social obligatorio que brinde prestaciones médicas, económicas y de rehabilitación. En la práctica, si bien sirvió de base para crear el sistema de Riesgos del Trabajo del IESS, su alcance se ve limitado porque excluye a los trabajadores informales, que representan un porcentaje significativo de la fuerza laboral en el país.

Convenio C155 (1981) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores: Ratificado por el Ecuador apenas en 2021, este convenio obliga al Estado a formular políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, y a los empleadores a garantizar ambientes laborales seguros. Sin embargo, su reciente ratificación no se ha traducido en una verdadera transformación de las políticas públicas ni en un fortalecimiento sustancial de la inspección laboral.

Convenio C187 (2006) sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Ratificado por el Ecuador en 2023, este convenio establece la obligación de desarrollar un sistema nacional de SST que promueva una cultura de prevención sostenible mediante la participación

tripartita y el mejoramiento continuo. No obstante, pese a su ratificación formal, su implementación enfrenta serios desafíos prácticos, como la falta de una política nacional integral, la insuficiente capacidad institucional para su operativización y la limitada articulación interinstitucional necesaria para materializar sus principios en los diversos sectores productivos del país.

Adicionalmente, Ecuador es parte de tratados de derechos humanos relevantes: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y a la seguridad social. Si bien la Corte Constitucional ha utilizado este instrumento para interpretar derechos laborales, en la práctica persiste una contradicción con el sistema de reparación tarifada del Código del Trabajo.

Convención Americana sobre Derechos Humanos: Garantiza el acceso a la justicia y la protección judicial efectiva. No obstante, los procesos judiciales por accidentes laborales siguen siendo lentos y complejos, lo que dificulta el acceso real a la justicia para las víctimas. Además de los convenios de la OIT y los tratados de derechos humanos, Ecuador participa en otros espacios internacionales que inciden en la protección laboral, como es el Pacto Andino o la comunidad Andina en donde también se ha institucionalizado acuerdos y normativas como, por ejemplo:

Decisión 584 (2004) – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad es establecer principios, derechos y obligaciones básicos en materia de seguridad y salud laboral en los países miembros de la CAN (Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia). Busca prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, armonizando políticas y sistemas de gestión.

Resolución 957 (2005) – Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamentar la Decisión 584, definiendo obligaciones de empleadores y trabajadores, estándares mínimos de prevención, mecanismos de inspección y sanción, y directrices para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decisión 584.- Principios de Prevención, este acuerdo fomenta la prevención como eje fundamental en la gestión de riesgos, promoviendo la cultura preventiva en las empresas y garantizando que los empleadores implementen medidas para eliminar o reducir los peligros.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS): El Programa Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales fomenta el intercambio de experiencias y capacitación. El Ecuador a través del Ministerio de Trabajo participa esporádicamente, pero sin una estrategia nacional articulada.

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS): Las Guías Técnicas sobre Gestión de Riesgos Laborales establecen mejores prácticas para la prevención y rehabilitación, por otro lado, El IEISS en Ecuador utiliza estas guías como referencia, pero su implementación es parcial y desactualizada.

3.1.2.- La Realidad de la Aplicación en Ecuador:

Baylos (2017) sostiene que el control de convencionalidad en materia de riesgos laborales obliga a los jueces a aplicar los convenios de la OIT y los estándares de la corte de CIDH, por encima de normas internas restrictivas, existe una notable brecha entre lo establecido en los convenios internacionales y su aplicación concreta en el país. Si bien Ecuador ratifica los instrumentos internacionales, con frecuencia no se desarrollan los reglamentos técnicos necesarios ni se asignan los recursos suficientes para su efectiva implementación. Un ejemplo claro es la exigencia del Convenio C155 de contar con una autoridad nacional de SST fuerte, mientras que el Ministerio de Trabajo mantiene una capacidad de inspección limitada para supervisar adecuadamente a las empresas a nivel nacional.

A pesar de que la Constitución de 2008 establece la supremacía de los tratados internacionales sobre la legislación interna, en la práctica se observa que normas obsoletas como el artículo 371 del

Código del Trabajo continúan aplicándose. Esta disposición, que establece indemnizaciones tarifadas, no cumple con el estándar de reparación integral que exigen los instrumentos internacionales, dejando a las víctimas de accidentes laborales con compensaciones insuficientes. Los instrumentos internacionales protegen teóricamente a todos los trabajadores, pero el sistema ecuatoriano genera exclusiones. Mientras los trabajadores formales de empresas pueden acceder al sistema del IESS, los trabajadores tercerizados o informales quedan en situación de total desprotección, lo que afecta principalmente a los sectores más vulnerables.

Los operadores de justicia no aplican de manera consistente el control de convencionalidad para asegurar que las reparaciones por accidentes laborales se ajusten a los estándares internacionales. En la práctica, se privilegia la aplicación del Código del Trabajo sobre los tratados internacionales, perpetuando así un sistema de reparación que no cumple con los parámetros internacionales. Esta realidad nos invita a una reflexión profunda sobre la distancia que existe entre los principios que adoptamos como nación y su materialización en la vida de quienes construyen el país con su trabajo. Los accidentes laborales no solo dejan secuelas físicas y emocionales en las personas, sino que revelan las grietas de un sistema que, pese a estar respaldado por normas internacionales avanzadas, aún no logra conciliar el derecho con la justicia cotidiana.

Tal vez el verdadero desafío no esté en firmar más convenios, sino en cultivar una cultura de respeto y prevención que se extienda desde las más altas esferas estatales hasta cada ámbito del quehacer laboral nacional. Se espera que las normas trasciendan el plano documental para materializarse en prácticas efectivas, asignaciones presupuestarias congruentes, decisiones judiciales con perspectiva de derechos humanos y empresarios que perciban a sus trabajadores no como meros recursos, sino como sujetos dignos de protección integral.

3.2. Normas nacionales, leyes, decretos, acuerdos, principales actores trabajadores, empleadores, sindicatos, organismos internacionales, autoridades gubernamentales - y su relación con la problemática.

La Constitución de Ecuador 2008 establece, en su artículo 33, los derechos laborales fundamentales, incluidos el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Este artículo, asegura la supremacía de los tratados internacionales sobre la legislación interna, lo que implica que las normativas internacionales ratificadas por Ecuador, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), deben prevalecer sobre las leyes nacionales. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El Código del Trabajo establece las regulaciones básicas sobre la relación laboral entre empleador y trabajador, las mismas incluyen los derechos de los trabajadores en cuanto a seguridad laboral. Sin embargo, la compensación por accidentes laborales no cumple con los estándares internacionales de reparación integral y limita las compensaciones a los trabajadores, excluyendo a quienes se encuentran en el sector informal o tercerizados (Código del Trabajo, 1938).

Reglamento General a la Ley Social (Acuerdo No. 158, 2013) Este reglamento detalla los procedimientos y mecanismos específicos para otorgar prestaciones por accidentes laborales a los trabajadores afiliados al IESS, sin embargo, su implementación enfrenta desafíos derivados de la falta de recursos y la insuficiencia de inspección laboral (IESS, 2013).

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (2019), esta ley tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales a través de la prevención de riesgos laborales, esta ley promueve la creación de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, su aplicación es parcial y enfrenta barreras institucionales y presupuestarias (Ministerio del Trabajo, 2019).

3.3. Integración de las AISS y OISS como fuentes de desarrollo normativo en el ámbito laboral.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) promueve la cooperación entre instituciones asociadas, buscando el fortalecimiento y modernización del sistema de seguridad social en la sociedad, promoviendo el correcto desarrollo en cuanto a temas administrativos, gestión de riesgos y gobernanza en salud, pensiones, riesgos laborales. Las directrices de esta Asociación, aunque no sean vinculantes, se utilizan para guiar y orientar reformas normativas.

El Ecuador forma parte de esta Asociación mediante Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social institución miembro, lo cual le permite tener beneficios y contar con la dirección internacional para mejorar su administración, reduciendo el fraude en todos sus ámbitos. Permite también participar en programas de innovación tecnológica, promoviendo una cultura de desarrollo digital, permitiendo la digitalización de trámites, volviendo eficaz el sistema.

En cuanto a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), fomenta la cooperación e intercambio técnico entre los países miembros, reforzando la seguridad social de un determinado estado, con apoyo e impulso de otros. Esta organización impulsa la asociación de normas para un mismo fin, garantizando la protección de los trabajadores en temas básicos y fundamentales, como lo son la salud, bienestar laboral, riesgos de trabajo.

3.4. Descripción del problema de estudio.

Las actividades laborales deben desarrollarse en un ambiente propicio, seguro y que permita que los trabajadores logren realizarse de manera personal, profesional y que no se convierta en un riesgo para su salud, en el Ecuador, el concepto de salud se enfoca básicamente como un derecho universal declarado en la constitución.

Artículo 32 de Constitución de la república del Ecuador. - En adelante (CRE) establece “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos,

entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

En la ley orgánica de la salud (registro oficial 423 del 2006) se consagra a la salud como “un bien público” por lo tanto el estado debe garantizar la atención de salud, basándose en principios de equidad, universalidad solidaridad y calidad de atención, es decir el estado se convierte en el tutor efectivo del cumplimiento de normas de salud en cuanto a la prevención, control y educación a las personas para prevenir enfermedades.

En el ámbito laboral no se puede excluir los cuidados que se deben brindar a los trabajadores, ya que la mayoría del tiempo lo destinamos a desarrollar estas actividades, en cuanto a la prevención de riesgos laborales el decreto ejecutivo 255 del 2024, establece las obligaciones, responsabilidades y funciones que debe realizar el empleador para garantizar la seguridad de los trabajadores. El acuerdo ministerial (196 – 2024) establece normas de verificación y cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para establecer ambientes seguros, a esto se suman los mandatos establecidos en el código de trabajo donde se expresan los lineamientos para asegurar el trabajo seguro.

Estas normas se enmarcan en los acuerdos internacionales ratificados por el Ecuador como el convenio 155 de la OIT en donde se establece la obligación del estado en aplicar, revisar y controlar el cumplimiento de políticas de salud y seguridad ocupacional en el país en adelante (SSO); a esta normativa se suma el convenio 161 que promueve la vigilancia de la salud por parte del empleador hacia los trabajadores y el convenio 187 de la OIT que fomenta la cultura de prevención y la creación de sistemas sostenibles de SSO

3.5. Accidentes Laborales.

Basándonos en la normativa nacional y acuerdos internacionales, podemos entonces definir que la ejecución, desarrollo o generación de un accidente laboral, constituye una desviación en los estándares de calidad y seguridad laboral, además un incumplimiento en la normativa de prevención. Según el código de trabajo ecuatoriano en su artículo 347, se define a incidente laboral como “todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, permanente o pasajera, e incluso la muerte inmediata o posterior.”

Según la CRE, en el art. 326, numeral 5 se define el derecho de los trabajadores a desarrollar sus actividades en espacios seguros y adecuados; en la ley de Seguridad Social del art. 155 al 157 regula todo lo referente a la generación de planes y programas de prevención, acciones de reparación, prestaciones básicas de prevención y prestaciones de servicios, como indemnizaciones, subsidios para los trabajadores que han sufrido o padecido un accidente laboral.

En cuanto a las reglamentaciones sobre los accidentes laborales, cuando se producen, las normas aplicables a su análisis, plan de acción y reparación o apoyo son los siguientes.

- Procedimiento aplicable en accidentes laborales: El trabajador sufre un accidente laboral, la acción inmediata es la recepción de cuidados médicos emergentes, en el Ecuador, la atención de salud en caso de accidentes se establece en la Ley de Seguridad Social del IESS, art. 157 y el art. 10 del Reglamento de Riesgos de Trabajo resolución CD 513.

A la par del accidente laboral, el empleador debe iniciar las investigaciones sobre el desarrollo del accidente y realizar el informe respectivo, el cual se deberá entregar a riesgos de trabajo en un lapso de 10 días, de acuerdo con lo establecido en el art. 145 del Código de Trabajo y art. 11 del reglamento de Riesgos de Trabajo.

La entidad responsable de calificar el accidente laboral es la división de riesgos de trabajo del IESS, de acuerdo con los criterios establecidos en la CD 513.

Dentro del proceso de la calificación de accidente laboral la parte más importante, es la determinación de la responsabilidad patronal a través de la investigación respectiva, se determinará si el patrono fue responsable por el desencadenamiento del accidente laboral, de ser así se establece la “Responsabilidad Patronal,” lo que se traduciría en el pago de todos los gastos médicos e indemnizaciones que reciba el trabajador en su recuperación del accidente.

Al contrario, si se llega a determinar cómo accidente laboral se cumplirá con lo determinado por la ley general de riesgos de trabajo, C.D. 513

- Art. 103, Indemnización por incapacidad permanente parcial, Indemnización por incapacidad permanente total.
- Art. 104, Indemnización por gran invalidez.
- Art. 106, Prestación por incapacidad temporal
- Art. 107 – 109, Indemnización por muerte del trabajador

Cuando el proceso de calificación de accidente laboral no se ejecuta de forma efectiva o el patrono cae en responsabilidad patronal y no reconoce el accidente, se configura la demanda por violación de derechos laborales ante lo cual se procede según lo establecido en la norma jurídica Ecuatoriana.

3.6. Tutela Efectiva.

Al ser el estado el principal responsable del fomento, desarrollo, aplicación y control de las condiciones de trabajo y estado de salud de las personas es por ende el principal ente rector en cuanto a discrepancias y litigios que se originen por su incumplimiento .

El estado como tal garantiza que frente a incumplimiento normativos de SSO, se cumpla el debido proceso para establecer acciones de reparación, apoyo y resarcimiento por incumplimiento jurídico.

3.7. Tutela Judicial Efectiva en Ecuador.

La tutela judicial efectiva es un derecho judicial fundamental consagrado en la constitución basado en instrumentos internacional de los derechos humanos, este principio garantiza que toda persona pueda acceder a la justicia obtener una resolución motivada y que se cumpla de manera efectiva.

CRE, art 75 “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación, celeridad y que en ningún caso quedará en indefensión. Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación, celeridad y que en ningún caso quedará en indefensión.

3.8. Propuestas de mejoras en la prevención de accidentes laborales

La prevención de accidentes laborales constituye un eje fundamental dentro de las políticas de seguridad y salud ocupacional, al reflejar el grado de compromiso del Estado y de los empleadores con la protección de la vida y la integridad de los trabajadores. No obstante, en la práctica persisten vacíos normativos, debilidades en la aplicación de los controles y una limitada cultura preventiva en los espacios de trabajo. Estos factores, sumados a la insuficiente capacitación y a la falta de mecanismos efectivos de supervisión, generan escenarios en los que los accidentes laborales continúan siendo una problemática constante y evitable.

En este contexto, resulta necesario replantear estrategias que fortalezcan los sistemas de prevención y que aseguren una reparación integral frente a los daños derivados de los siniestros laborales.

Dichas propuestas deben orientarse a la creación de políticas públicas sostenibles, al cumplimiento estricto de las normas nacionales e internacionales, y a la incorporación de una perspectiva de derechos humanos en el ámbito ocupacional. De esta manera, no solo se busca reducir la accidentabilidad, sino también garantizar justicia, equidad y dignidad para quienes enfrentan las consecuencias de un accidente de trabajo.

En este contexto y como base de la decisión jurídica a través de un análisis de dos sentencias podremos dilucidar los avances en esta materia que se ha dado en el país:

Tabla 2

Cuadro comparativo de las sentencias

Aspecto	Sentencia Corte Constitucional (1024-19-JP/21 y acumulado)	Sentencia Unidad Judicial (01002202200319)
Caso	Unifica las acciones de protección de Galo Patiño (incapacidad permanente) y Maritza Saavedra (viudez y orfandad).	Acción de protección presentada por Cèlleri Sanmartín por negación del montepío e indemnización.
Derechos vulnerados	Seguridad social, vida digna, atención prioritaria, servicios públicos de calidad.	Buen vivir, salud, educación, interés superior del niño y vida digna.
Norma impugnada o aplicada	Art. 94 de la Ley de Seguridad Social, que condicionaba prestaciones al cobro de mora patronal.	Aplicación directa de los arts. 44 y 45 de la Constitución (protección de niños y adolescentes).

Tipo de control	Control constitucional indirecto (normativo).	Control constitucional directo (acto administrativo).
Resultado	Se declara inconstitucional la condición de “efectividad de la mora patronal” y se ordena al IESS pagar de inmediato las prestaciones.	Se admite la acción y se ordena tutela inmediata de derechos frente a la omisión del IESS.
Efecto jurídico	Precedente vinculante (erga omnes) y obligación de reforma institucional.	Efecto remedial individual (inter partes).
Enfoque	Garantista y estructural: prioriza la solidaridad social.	Activista y aplicativa: prioriza la tutela inmediata.
Impacto esperado	Reforma del procedimiento interno del IESS y creación de medidas de no repetición.	Pago inmediato y reparación a la víctima específica.

Dimensión	Corte Constitucional (1024-19-JP/21)	Unidad Judicial (01002202200319)
Ontológica	La seguridad social como derecho fundamental y deber del Estado.	La dignidad humana y el interés superior del niño como núcleo de protección.
Dogmática	Establece regla jurisprudencial vinculante para todos los jueces.	Aplica directamente la Constitución en sede judicial.

Jurídica	Efectos estructurales y preventivos: reforma institucional y medidas de no repetición.	Efectos concretos: reparación e indemnización inmediata.
----------	--	--

3.9. Análisis crítico y falencias normativas detectadas.

Al revisar la sentencia se detecta desfase entre jurisprudencia y práctica administrativa: aunque la Corte Constitucional dictó sentencia en 2021, los órganos del IESS continuaron negando prestaciones hasta 2022 y 2023, lo que demuestra resistencia institucional y falta de mecanismos de cumplimiento inmediato.

Vigencia de normas obsoletas: el artículo 94 de la Ley de Seguridad Social y el sistema de indemnizaciones tarifadas del Código del Trabajo son incompatibles con los estándares de reparación integral.

Debilidad coactiva del IESS: el cobro de la mora patronal sigue siendo ineficaz, trasladando la carga del incumplimiento patronal al trabajador o sus beneficiarios.

Falta de mecanismos preventivos en SSO: la legislación ecuatoriana mantiene un enfoque reactivo, sin sistemas de alerta temprana ni indicadores predictivos.

Insuficiente coordinación interinstitucional: la desconexión entre el IESS, Ministerio del Trabajo y Fiscalía impide respuestas integrales en casos de accidentes laborales.

El análisis jurídico demuestra que las falencias normativas y administrativas del IESS vulneran derechos humanos fundamentales. Por tanto, se recomienda elevar la jurisprudencia 1024-19-JP/21 a rango reglamentario obligatorio, crear un sistema de reparación integral y no tarifado, implementar

políticas preventivas de SST basadas en inteligencia predictiva y consolidar una cultura de cumplimiento solidario en favor de los trabajadores.

3.10. Comparación Normativo con estándares internacionales

En una revisión de jurisprudencia con otros países regionales se puede determinar que los procedimientos que se ejecutan frente al análisis por accidentes laborales tienen las mismas características, aunque diferente dependencia:

Tabla 3

Comparativo normativo entre países

País	Mecanismo de pago inmediato	Fondo de contingencia	Reparación integral
Chile	Mutualidades privadas bajo supervisión estatal garantizan pago inmediato por Ley 16.744.	Sí, fondos de reserva por siniestralidad.	Reconoce daño moral y lucro cesante.
Colombia	Administradoras de Riesgos Laborales cubren el 100% desde el primer día.	Sí, respaldado por cotización tripartita.	Incluye rehabilitación y readaptación laboral.
Uruguay	Banco de Seguros del Estado paga prestaciones en 10 días hábiles.	Fondo público solidario.	Cubre daño físico, psicológico y de vida.

Ecuador (actual)	IESS condiciona pago al cobro patronal, aunque fue declarado inconstitucional en 2021.	No existe fondo de contingencia.	Reparación tarifada, sin daño moral ni psicológico.
------------------	--	----------------------------------	---

3.11. Acciones de la tutela efectiva frente a casos de accidente laboral

En la práctica, la tutela efectiva se despliega a través de acciones judiciales y administrativas de respuesta rápida. Entre las primeras, la acción de protección corrige la omisión o negativa ilegítima de una autoridad y ordena medidas inmediatas de reparación incluido el pago de prestaciones cuando están comprometidos derechos como la vida digna, la salud y el interés superior de niñas, niños y adolescentes en contextos de fallecimiento laboral.

En paralelo, las vías administrativas (calificación del siniestro, liquidación y pago por el IESS, así como la coactiva para recuperar valores del empleador) deben operarse sin trabas, conforme a los estándares fijados por el precedente vinculante de la Corte Constitucional.

En el siguiente cuadro se establece el procedimiento jurídico que se ejecuta con respecto al patrono, cuando se tiene casos de accidentes laborales, realmente es generalizado la falta de aplicación normativa del estado, al emitir sanciones al patrono, como se puede observar, el proceso es el mismo en diferentes países.

Tabla 4

Comparativo regional: sanciones a empleadores por incumplimientos SST y accidentes

País	Autoridad sancionadora	Base legal	Tipo de sanción	Rango orientativo	Notas específicas
Chile	Organismos administrados (mutualidades) y Dirección del Trabajo; SUSESO (supervisión)	Ley 16.744, art. 80; Tipificación o DT	Multas por infracciones SST; reincidencia duplica multa; órdenes de corrección.	1 a 24 sueldos (art. 80); tipificador actualizable en UTM.	Seguro obligatorio administrado por mutualidades; SUSESO emite circulares y fiscaliza.
Colombia	Ministerio del Trabajo; ARL (gestión)	Decreto 1072/2015 (Cap. 2.2.4.11) y Decreto 472/2015 (graduación)	Multas, suspensión y cierre; sanciones pueden alcanzar topes altos por SMLMV.	Hasta ~1.000 SMLV; suspensión/clausura en casos graves.	SG-SST obligatorio; ARL cubren prestaciones; MinTrabajo gradúa multas.
Uruguay	Inspección General de Trabajo y Seguridad Social	Ley 16.074 (Accidentes y EP)	Multas por incumplimientos; exigencia de notificación	Multas según IGTSS; obligación de denunciar en plazos legales.	BSE administra prestaciones; incumplimientos pueden generar

	(IGTSS); BSE (gestión de seguro)		y gestión de sinistros.		sanciones y medidas.
Argentina	SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo) y autoridades laborales provinciales	Ley 24.557 y normativa SRT	Multas y medidas correctivas; recursos se integran al Fondo de Garantía (art. 33).	Escalas SRT actualizadas; medidas complementarias.	Fondo de Garantía cubre prestaciones si el empleador es insolvente/autoasegurado en defecto.

- En Ecuador, la sanción central es la responsabilidad patronal (repetición del IESS contra el empleador) más multas administrativas del MDT por incumplimientos del SST. La jurisprudencia 1024-19-JP/21 ordena pago inmediato al beneficiario y coactiva posterior.
- Chile y Uruguay operan con seguros especializados (mutualidades/BSE) que garantizan prestaciones rápidas y mecanismos sancionatorios claros.
- Colombia cuenta con un régimen de multas graduables en SMLMV, con topes altos y potestad de suspensión/cierre, lo que genera un efecto disuasorio más fuerte.
- Argentina integra lo recaudado por multas al Fondo de Garantía, reforzando la sostenibilidad del sistema de reparación.

Frente a esta realidad jurídica normativa, como parte de la actividad innovadora, se propone las siguientes intervenciones:

3.12. Planteamiento de acciones de cambio normativo – jurídico y propuesta de intervenciones

Propuestas de reforma y mejora normativa por deficiencias jurídicas:

Las propuestas buscan fortalecer la protección de los trabajadores, garantizar la eficacia administrativa y armonizar la normativa con estándares internacionales de derechos humanos.

- Reforma al Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS para incorporar la Política de Pago Inmediato de Prestaciones.
- Incorporación del principio de reparación integral al Código del Trabajo.
- Universalización del Seguro de Riesgos del Trabajo para trabajadores autónomos e informales.
- Reformas institucionales del IESS
- Creación de la Unidad de Cumplimiento Jurisprudencial (UCJ).
- Implementación del Expediente Electrónico Único (EEU).
- Fondo de Contingencia por Mora Patronal para cubrir prestaciones inmediatas.
- Fortalecimiento del sistema preventivo y sancionador
- Sistema de Alerta Temprana de Cumplimiento (SATC).
- Inspección laboral coordinada entre MT, IESS y Fiscalía.
- Canal digital anónimo de denuncias.

3.13. Propuestas Políticas Públicas

En el caso al cual nos estamos dirigiendo se origina a raíz del fallecimiento de un trabajador a causa de un accidente laboral, hecho que generó el derecho de sus familiares, viuda e hija a recibir la pensión por montepío establecida en la Ley de Seguridad Social. Sin embargo, pese al cumplimiento de los requisitos legales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no reconoció ni pagó

dicha pensión durante más de dos años, alegando que primero debía hacerse efectiva la responsabilidad del empleador conforme al artículo 94 de la Ley de Seguridad Social.

La Corte Constitucional, determinó que la actuación del IESS vulneró los derechos a la seguridad social, dignidad humana, tutela judicial efectiva y buena administración pública, recordando además que en la sentencia 1024-19-JP/21 y acumulados ya se había declarado inconstitucional la frase del artículo 94 que condicionaba el pago de prestaciones a la responsabilidad patronal. En consecuencia, la Corte dispuso el otorgamiento inmediato del montepío y exhortó al IESS a adecuar sus procedimientos internos a la jurisprudencia constitucional vigente.

Como acción de reparación se podría implementar la Política de Pago Inmediato de Prestaciones por Contingencias Fatales, buscando garantizar que los beneficiarios de los afiliados fallecidos por accidentes laborales reciban el pago provisional inmediato del montepío dentro de los primeros 30 días posteriores al siniestro, aun cuando el expediente administrativo no haya concluido.

Se sugiere universalizar la cobertura, permitiendo que trabajadores informales y autónomos puedan afiliarse al SGRT mediante aportaciones flexibles y subsidios estatales. Para las empresas que subcontratan o utilizan plataformas digitales, se propone un aporte obligatorio para cubrir a sus colaboradores; de este modo se respeta el derecho a la seguridad social que consagra la Constitución. Otra línea de acción es fortalecer la fiscalización, incorporando más inspectores especializados y recursos tecnológicos para que el Ministerio de Trabajo pueda ejercer la facultad que le otorga el nuevo Reglamento de suspender actividades en caso de riesgo grave; en coordinación permanente entre el Ministerio, el IESS y la Fiscalía para investigar accidentes graves y asegurar la reparación integral. Además, debería crearse un canal digital de denuncias para que cualquier trabajador, sin miedo a represalias, pueda pedir una inspección.

En cuanto a la cultura de prevención, la nueva normativa otorga a los trabajadores el derecho a recibir formación gratuita sobre riesgos laborales. Las políticas públicas pueden traducir este

derecho en planes de capacitación anuales obligatorios, adaptados al nivel de riesgo de cada sector. También se proponen incentivos fiscales para las empresas que reduzcan sus accidentes y la inclusión de contenidos de seguridad en programas educativos técnicos.

Implementación del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 255) debe ser progresiva y participativa, con cronogramas claros para la designación de monitores y técnicos, y con el fortalecimiento de los comités paritarios previstos para empresas de más de 50 trabajadores. Implementación de un Sistema de Reparación Integral, más allá de las Indemnizaciones Tarifadas: Sustituir el sistema de indemnizaciones tarifadas del Código del Trabajo (Art. 369, 370) por un modelo de reparación integral que incluya daños materiales, morales, a la proyección de vida y costos de rehabilitación, alineado con estándares internacionales de derechos humanos.

El sistema tarifado actual es una de las "normas obsoletas" criticadas en el trabajo, que contradice el control de convencionalidad y los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Fortalecimiento de la Inspección Laboral con Enfoque Preventivo y Sistema de Alertas Tempranas: Transformar la inspección laboral de un sistema reactivo a uno preventivo, mediante la identificación proactiva de empleadores de alto riesgo y la agilización de los procesos coactivos, para disuadir el incumplimiento de las normas de SST.

En el Ecuador, la protección jurídica frente a los accidentes de trabajo sigue siendo un ámbito con profundas limitaciones, pese a la existencia de un marco constitucional y de compromisos internacionales que deberían garantizar la seguridad y la reparación de las personas trabajadoras. Aunque el país ha ratificado convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo como el 121, 155 y 187, su aplicación práctica aún es insuficiente, principalmente por la falta de coherencia entre las leyes internas, la jurisprudencia y las normas internacionales de tutela laboral. Otro obstáculo importante es la escasa articulación institucional entre el IESS, el Ministerio del Trabajo y los órganos de justicia. Esta desconexión provoca demoras en los procesos, vacíos en la

reparación y una sensación de impunidad frente a las infracciones en materia de seguridad y salud ocupacional. En consecuencia, el derecho a la tutela judicial efectiva que debería garantizar un acceso ágil, imparcial y reparador se diluye en procedimientos lentos y burocráticos.

CAPITULO IV.

EMPRESAS Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN / UNA NUEVA VISIÓN DE EMPRESAS Y FORMA DE CONTRATACIÓN

Las condiciones de trabajo en las cuales se desarrollan las actividades laborales deben ser óptimas para priorizar la salud ocupacional de los trabajadores, la atención a este factor primordial constituye la base o el pilar fundamental para prevenir los riesgos, evitar el apareamiento de enfermedades y corregir aquellos factores de riesgo que pueden desencadenar accidentes laborales.

En las empresas, en donde se realizan las actividades profesionales, se puede medir los riesgos, establecer matrices de valoración y controlar o prevenir los peligros en las áreas de trabajo en donde se configura un patrono y un trabajador, es además obligación del primero controlar el ambiente laboral, buscando la más alta protección al trabajador.

En este contexto dentro de las nuevas tendencias laborales hay una actividad profesional que ha cogido relevancia en los últimos años, sobre todo a raíz de la pandemia del COVID 19, esta actividad laboral, se denomina Teletrabajo y su realización se superadita a que la persona trabaje desde la casa y se enlace con sus proveedores, jefes o compañeros de trabajo por la vía virtual, si bien su ejecución significa una flexibilidad laboral también conlleva nuevos desafíos el ámbito de SSO.

El teletrabajo se ha constituido en una de las transformaciones más significativas dentro del mundo laboral, su implementación no solo ha sido impulsado por los avances tecnológicos, sino también por la globalización y la necesidad de adaptar las relaciones laborales a nuevos contextos tanto socioeconómico como sanitario.

Desde la perspectiva de SSO el teletrabajo, cambia totalmente la conceptualización de lugar de trabajo, ya que no solo se limita a un espacio físico dentro de la empresa sino a un entorno doméstico o según las nuevas tecnologías un espacio virtual, pero la concepción de actividad en dependencia, sigue en manifiesto ya que el trabajador aun depende de un empleador, otra

particularidad es la determinación de los riesgos laborales, surge entonces nuevos factores que pueden desarrollar enfermedades profesionales o accidentes, factores como:

- Ergonomía inadecuada
- Sedentarismo
- Fatiga visual
- Trastornos psicosociales

Los cuales, en menor o mayor grado, se derivan del aislamiento, o la falta de desconexión laboral. En este sentido la OIT (2021) ha subrayado la importancia de establecer políticas preventivas que abarquen la evaluación del entorno doméstico que se transforma en entorno laboral y el fomento de la promoción del equilibrio entre la vida personal y profesional.

Por esta razón, la SSO no solo se limita a la prevención de riesgos físicos, sino que incorpora la gestión de riesgos en el ámbito psicosocial, la ciberseguridad y la salud mental laboral.

Cobra relevancia entonces el analizar la necesidad de adaptar la SSO al marco normativo y de la cultura preventiva ante los retos de la era digital, su aplicación responde entonces al fortalecimiento de los derechos laborales garantizando que el teletrabajo no se convierta en una fuente de precarización sino una oportunidad para mejorar la vida de los trabajadores que la ejecutan.

4.1. Normativa ecuatoriana frente al teletrabajo

El acelerado crecimiento del teletrabajo en Ecuador, impulsado por la pandemia del COVID-19, ha evidenciado varias limitaciones del marco normativo laboral nacional para regular esta modalidad de trabajo. A diferencia de otros países que han desarrollado legislación específica, el Ecuador se encuentra en un notable vacío regulatorio que obliga a aplicar normas generales del Código del Trabajo y que sobre todo están diseñadas para relaciones laborales presenciales.

Esta situación se agrava al constatar que Ecuador no ha ratificado el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, lo que priva al país de estándares internacionales mínimos de protección para modalidades laborales no presenciales. Esta omisión legislativa, sumada a la falta de previsión en el Código del Trabajo vigente, demanda una respuesta legislativa urgente e integral para garantizar los derechos de los teletrabajadores.

A continuación, se describe las normativas ecuatorianas que están relacionadas con el teletrabajo:

4.1.1. Código del Trabajo:

El teletrabajo está regulado en el Código del Trabajo de Ecuador, artículo 16, que fue agregado por la Disposición Reformativa Primera de la Ley s/n, publicada en el Registro Oficial 94, 01-VIII-2025, Última Reforma Segundo Suplemento del Registro Oficial.

Si bien la reforma laboral introdujo el artículo 16 CT, dicha incorporación constituye un avance limitado, ya que su alcance resulta genérico e insuficiente. La norma actualmente solo define el teletrabajo, establece sus modalidades, los derechos de los teletrabajadores, las condiciones de remuneración, las obligaciones del empleador y el derecho a la desconexión digital. No obstante, su carácter genérico y la ausencia de un reglamento específico generan vacíos críticos en materia de seguridad y salud ocupacional, mecanismos de control y compensación por el uso de herramientas tecnológicas. Esta falta de desarrollo normativo impide una aplicación efectiva que garantice una protección integral a los teletrabajadores, manteniéndolos en situación de vulnerabilidad frente a riesgos psicosociales y accidentes laborales en el espacio doméstico.

4.1.2. IESS - Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

A nivel reglamentario, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 expide las Normas para la Aplicación del Teletrabajo, determinando que los teletrabajadores gozan de los mismos

derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, incluida la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (Ministerio del Trabajo, 2020). Sin embargo, el IESS no ha generado un marco técnico diferenciado que regule los riesgos laborales digitales ni los mecanismos específicos de reparación de daños para accidentes ocurridos en el domicilio remoto. En tal sentido, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución No. C.D. 513, 2016, con reformas 2017) se aplica de manera general sin distinción entre trabajo presencial y remoto (IESS, 2016). Esta aplicación genérica implica que la cobertura frente a accidentes o enfermedades derivadas del teletrabajo depende de que el empleador establezca claramente el nexo causal directo.

Entre la actividad realizada en el domicilio y el daño sufrido, lo cual resulta complejo en escenarios de trabajo no supervisado presencialmente. Esta carencia normativa genera vacíos en la reparación integral de daños provocados por patologías emergentes, como la fatiga visual, el tecnoestrés o los trastornos musculoesqueléticos asociados a condiciones ergonómicas inadecuadas. Ante ello, se vuelve urgente que el IESS y el Ministerio de Trabajo actualicen la normativa vigente para reconocer los riesgos específicos del teletrabajo, diseñar procedimientos efectivos de investigación y reparación de accidentes en el domicilio, y asegurar una protección integral para la salud y seguridad ocupacional de los teletrabajadores en Ecuador.

4.1.3. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP)

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) regula el tratamiento de datos en entornos de teletrabajo, estableciendo en su Artículo 7 el principio de licitud o legalidad para el monitoreo laboral y garantizando en el Artículo 10 el derecho a la intimidad del trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). Sin embargo, esta norma no especifica límites concretos al control patronal mediante software de vigilancia, ni establece parámetros

para la proporcionalidad en la supervisión de actividades laborales realizadas en espacios domésticos, generando así un vacío legal que permite posibles excesos en la monitorización de teletrabajadores sin una adecuada salvaguarda de sus derechos fundamentales a la privacidad y desconexión digital.

La ausencia de disposiciones claras sobre límites al monitoreo digital no solo afecta la privacidad del teletrabajador, sino que también tiene implicaciones directas sobre su salud física y mental, al generar estrés laboral, jornadas prolongadas y dificultades para la desconexión digital. Esto evidencia la necesidad de que la normativa sobre protección de datos se articule con los marcos legales de salud ocupacional, incluyendo la regulación de riesgos laborales digitales y la responsabilidad del empleador frente a accidentes o patologías emergentes. En este contexto, resulta crucial desarrollar lineamientos específicos que integren la protección de la intimidad, la prevención de riesgos laborales y la reparación de daños, garantizando un equilibrio entre el control empresarial y la seguridad y bienestar del teletrabajador.

4.1.4. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, establecido mediante Decreto Ejecutivo 255, regula aspectos generales de prevención de riesgos laborales a través de su Artículo 15 sobre evaluación de riesgos y el Artículo 22 relativo a la investigación de accidentes de trabajo (Presidencia de la República del Ecuador, 2024). Sin embargo, esta normativa presenta una aplicación limitada al teletrabajo, pues no adapta sus disposiciones al entorno doméstico, dejando sin regulación específica aspectos esenciales como la evaluación de riesgos ergonómicos en espacios no convencionales, la delimitación de responsabilidades en accidentes ocurridos en el hogar y el reconocimiento de enfermedades profesionales derivadas del trabajo remoto, generando así una desprotección del teletrabajador frente a

riesgos psicosociales y físicos en su espacio personal.

4.2. Normativa de accidentes de trabajo frente al teletrabajo existentes en el Ecuador

4.2.1. Código del Trabajo:

El Código del Trabajo dispone que sus normas son aplicables a las diversas modalidades y condiciones de trabajo y protege derechos laborales independientemente de la modalidad (presencial o a distancia). En consecuencia, las obligaciones de seguridad y salud, y la protección frente a accidentes, se mantienen cuando las labores se prestan desde el domicilio del trabajador. Consejo de Educación Superior.

4.2.2. Acuerdos Ministeriales y directrices sobre teletrabajo:

El Ministerio de Trabajo ha emitido acuerdos y directrices que regulan el contrato de teletrabajo, las obligaciones de registro y ciertos deberes del empleador (por ejemplo, la obligación de registrar la modalidad en los sistemas que el Ministerio designe y la necesidad de notificar imposibilidades de prestar labores en teletrabajo). Estas normas buscan garantizar formalidad, control y estándares mínimos para la protección del trabajador:

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 (23 de diciembre de 2022)
Este Acuerdo regula el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral. Establece que el empleador está obligado a controlar que se cumplan las medidas de seguridad y salud ocupacional incluso en teletrabajo.

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 y su reforma MDT-2018-0002-A Regulan las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Contienen disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional, contrato, jornada, condiciones de teletrabajo.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 Establece directrices para la aplicación del teletrabajo emergente en Ecuador durante la emergencia sanitaria del COVID-19. Si bien no se centra exclusivamente en accidentes de trabajo, su aplicación implicó adaptaciones de condiciones de trabajo remoto que pueden relacionarse con riesgos y accidentes laborales.

4.3. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Ejecutivo)

Los reglamentos ejecutivos sobre seguridad y salud obligan al empleador a implementar programas de prevención, identificación y gestión de riesgos laborales, sin limitarse al centro de trabajo tradicional. El Decreto Ejecutivo que reglamenta la materia establece la obligación de evaluar riesgos, diseñar medidas preventivas y documentar acciones, lo cual debe extenderse, en la medida de lo posible, a trabajadores en modalidad de teletrabajo.

4.4. IESS Seguro General de Riesgos del Trabajo

Normativa del IESS Seguro General de Riesgos del Trabajo, Aunque no una norma de teletrabajo específica, define lo que es accidente de trabajo: “todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo ” etc. Esto sirve

para fundamentar que, si se prueba el nexo causal, un accidente en teletrabajo podría calificar.

4.5. Brechas normativas con respecto al teletrabajo

Como se ha descrito, en el ámbito ecuatoriano se ha introducido documentos bases para la correcta ejecución de esta nueva modalidad (teletrabajo), pero su resultado es muy amplio de manera que no detalla la realidad diversa de este nuevo método, tenemos los Acuerdos Ministeriales en los que se describen disposiciones generales, pero no se especifica como se deben cumplir.

La (Cámara de Comercio Quito, s. f.) destaca que, en el contexto ecuatoriano, la normativa actual contempla diversas disposiciones relacionadas con el teletrabajo, abarcando aspectos como los recursos tecnológicos y materiales necesarios, los derechos y deberes específicos de las partes, entre otros elementos esenciales para su correcta implementación.

Entre los puntos más relevantes se destacan los siguientes:

- Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y garantías laborales que aquellos que laboran de forma presencial, además de ciertos beneficios particulares derivados de esta modalidad.
- La legislación vigente establece expresamente que los trabajadores que desempeñan funciones de confianza o de dirección quedan excluidos de la aplicación de las normas sobre el derecho a la desconexión laboral.
- Corresponde al empleador proveer las herramientas indispensables para el adecuado desarrollo del trabajo, incluyendo el acceso a internet y servicios de

telefonía. En este sentido, el Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial, dispone que dichos costos deben ser cubiertos por el empleador.

- Cuando el teletrabajo se realice en un espacio elegido por el propio teletrabajador, este deberá declarar que asume las medidas necesarias de seguridad y salud en el trabajo dentro de su entorno laboral doméstico.
- Asimismo, los empleadores están obligados a establecer una política de desconexión laboral que garantice el cumplimiento efectivo de este derecho y establezca lineamientos claros para su aplicación.

La norma acoplada a la actualidad define de forma íntegra el teletrabajo, sus modalidades, los derechos y obligaciones de la parte trabajadora y empleadora, derecho a la desconexión digital, las condiciones de remuneración.

En este punto es preciso determinar las brechas que se presentan en el teletrabajo, como el aislamiento y desgaste emocional; el trabajador por estar en un ambiente cerrado puede generar sentimientos de soledad, desconexión del equipo y disminución del sentido de pertenencia. Esto afecta la motivación, el bienestar emocional y a largo plazo, la salud mental del trabajador. De igual forma puede crearse un desbalance entre la vida laboral y la personas, ya que las jornadas laborales se extienden por no tener una separación física entre el trabajo y el hogar, provocando agotamiento estrés y vulnera el derecho a la desconexión laboral.

La desigualdad de los recursos óptimos para acceder a recursos tecnológicos; lamentablemente no todos los trabajadores cuentan con equipos adecuados, conexión estable o espacios ergonómicos. Esta brecha tecnológica recae en la productividad y puede aumentar la inequidad laboral.

La falta de control y supervisión efectiva y no contemplar evaluaciones de desempeño, por esto los empleadores enfrentan dificultades para monitorear resultados y brindar acompañamiento continuo. Esto puede afectar la comunicación, la confianza y la calidad del trabajo entregado. Es primordial velar por el entorno doméstico ya que no siempre cumple condiciones adecuadas de seguridad o ergonomía, lo que incrementa el riesgo de lesiones físicas o enfermedades laborales no registradas.

4.6. Normas internacionales regulatorias del teletrabajo

Dado que Ecuador no ratificó el Convenio C177 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio (1996), la protección del teletrabajador en caso de accidentes se rige directamente por las normas nacionales ecuatorianas y por los principios más amplios de los convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que sí son aplicables.

4.6.1. Regulaciones Internacionales Aplicables (OIT)

Convenio C155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) Este Convenio establece una política nacional coherente sobre seguridad y salud. Sus principios son directamente aplicables al teletrabajo, ya que define el "lugar de trabajo" de manera amplia e impone obligaciones generales al empleador.

Principio OIT (C155) Implicación para el Teletrabajo en Ecuador, la política nacional de SSO Exige una política para prevenir accidentes y daños a la salud que guarden relación o sobrevengan durante el trabajo (Art. 4). Esto abarca el entorno del teletrabajador.

Obligación del Empleador.- El empleador debe garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones bajo su control son seguros y no entrañan riesgos

(Art. 16). En teletrabajo, esto implica la responsabilidad sobre el equipo provisto y la valoración de las condiciones del lugar de trabajo pactado.

Definición de "Lugar de Trabajo" La Recomendación R164 (complementaria al C155) define el lugar de trabajo como "todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador" (Art. 2(c)). El domicilio del teletrabajador, durante la jornada laboral y respecto a las tareas asignadas, puede caer bajo esta definición.

4.6.2. Lineamientos Generales de la OIT sobre Teletrabajo

La OIT emite guías y principios no vinculantes (pero influyentes) que promueven la aplicación de normas laborales generales al teletrabajo, incluyendo:

- **Igualdad de Trato:** Garantizar los mismos derechos de SST, afiliación a la seguridad social y prestaciones por accidentes que a los trabajadores presenciales.
- **Responsabilidad del Empleador:** Mantener la responsabilidad de proveer equipos adecuados y garantizar la seguridad y salud laboral, incluso a distancia.
- **Riesgos Psicosociales:** Reconocer el incremento de riesgos como el estrés y el aislamiento, que deben ser objeto de prevención.

4.6.3. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ecuador, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), aplica el

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este marco supranacional refuerza la obligación del empleador de:

- Adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (Art. 12).
- Disminuir los riesgos laborales en todo lugar de trabajo, a través de sistemas de gestión (Art. 11).

La ausencia de ratificación del Convenio 177 no deja al teletrabajador sin protección. La legislación ecuatoriana (CT, IESS y Acuerdos Ministeriales) establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos que el presencial. El desafío legal y práctico radica en probar la relación de causalidad (que el accidente ocurrió por o a causa del trabajo) y delimitar el tiempo de trabajo efectivo y el lugar de trabajo (el domicilio) para que el IESS y el empleador cubran las prestaciones y responsabilidades.

4.7. Normas y leyes europeas, aplicables en caso de accidentes de trabajo; bajo modalidad de teletrabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 constituyó el principal antecedente normativo y la mayor influencia a nivel europeo para la regulación del trabajo a distancia, y sus principios fundamentales se vieron reflejados, aunque de forma evolucionada y más detallada, en la legislación española, culminando con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).

La relación entre ambos documentos se entiende como un tránsito de un marco de mínimos, flexible y basado en la negociación colectiva (Acuerdo 2002), a una regulación legal detallada e imperativa (Ley 10/2021), impulsada por la generalización del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.

Principales influencias y similitudes

Los principios clave del Acuerdo de 2002 que se adoptaron y desarrollaron en la Ley 10/2021 son:

- Voluntariedad y Reversibilidad; Acuerdo 2002: Estableció que el teletrabajo debe ser voluntario tanto para el trabajador como para el empleador.
- Ley 10/2021 (Art. 5): Recoge este principio de forma estricta. La decisión de trabajar a distancia debe ser voluntaria y acordada por escrito. Además, establece la reversibilidad del acuerdo para ambas partes, sin que el cambio de modalidad sea causa de despido o extinción de la relación laboral.

4.7.1. Igualdad de Derechos:

Acuerdo 2002: Declaraba que los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores presenciales (incluidos los derechos de representación colectiva, formación, etc.).

Ley 10/2021 (Art. 4): Consagra este principio como la norma general, prohibiendo cualquier perjuicio en aspectos como retribución, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

4.7.2. Salud y Seguridad en el Trabajo:

Acuerdo 2002: Subrayaba que los teletrabajadores están cubiertos por la legislación de salud y seguridad y que el empleador debe informar sobre la política de la empresa.

Ley 10/2021 (Cap. IV): Detalla mucho más este aspecto. Mantiene la plena aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) e impone a la empresa la obligación de realizar una Evaluación de Riesgos específica para el puesto de trabajo a distancia (generalmente a través de la autoevaluación del trabajador, respetando la intimidad).

Ley 10/2021 (Art. 11): Lo convierte en una obligación legal imperativa: el trabajador tiene derecho a la dotación y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, y a la compensación de los gastos derivados del teletrabajo (costes de comunicaciones, energía, etc.), que debe determinarse en el acuerdo de trabajo a distancia o, preferentemente, en la negociación colectiva.

Derecho a la Intimidad y Protección de Datos; Acuerdo 2002: Exigía al empleador respetar la vida privada del teletrabajador y que cualquier sistema de vigilancia fuese proporcionado.

Ley 10/2021 (Art. 15, 17, 18): Refuerza esta protección mediante el derecho a la desconexión digital y la regulación estricta del uso de dispositivos digitales y del control empresarial, garantizando la intimidad del trabajador y la protección de datos personales.

En esencia, el Acuerdo de 2002 sentó las bases filosóficas y los principios rectores del teletrabajo en Europa. La Ley 10/2021 recogió esos principios y los elevó a un nivel de regulación legal detallada y de carácter obligatorio en respuesta a la masificación del trabajo a distancia, estableciendo un marco jurídico mucho más protector para el teletrabajador en España.

4.7.3. Puntos Clave para la Aplicación en Ecuador de la Ley Española de Teletrabajo

La Ley 10/2021 de España, que regula el trabajo a distancia, ofrece un marco normativo que puede servir como modelo para que Ecuador desarrolle o fortalezca su legislación actual sobre seguridad y salud ocupacional en la modalidad de teletrabajo, especialmente en lo relativo a

la cobertura de accidentes laborales.

4.7.4. Fortalecer la Presunción de Laboralidad

El aspecto más relevante de la legislación española es su dependencia en la presunción de laboralidad. En España, si un accidente ocurre en el tiempo y lugar de trabajo del teletrabajador (incluso en su domicilio), se presume que es un accidente de trabajo. Esto invierte la carga de la prueba, protegiendo al trabajador.

Ecuador, a través de su Código del Trabajo y la normativa del IESS, debería clarificar y reforzar este principio para el teletrabajo. Esto implica definir con mayor precisión qué se entiende por el "lugar de trabajo" del teletrabajador (el área específica de su domicilio acordada con el empleador) y asegurar que los accidentes que ocurran durante la jornada laboral pactada y en ese lugar sean considerados laborales, a menos que se demuestre lo contrario. Esto ayudaría a resolver la incertidumbre sobre incidentes que ocurren durante pausas o movimientos habituales dentro del espacio de trabajo en casa.

4.7.5. Énfasis en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

La Ley española exige que la normativa de PRL sea de **plena aplicación** al teletrabajo y que las empresas integren estas acciones en su sistema de gestión de riesgos. Para Ecuador, esto se traduce en:

4.7.6. Evaluación de Riesgos Específicos.

El empleador debe ir más allá de una simple declaración. Es crucial adoptar métodos prácticos y respetuosos con la intimidad del trabajador para evaluar los riesgos del puesto a distancia. Esto puede lograrse mediante autoevaluaciones guiadas (cuestionarios detallados sobre el

puesto de trabajo en casa) y asistencia técnica telemática (videollamadas) para comprobar las condiciones ergonómicas.

Gestión de Riesgos Psicosociales: El teletrabajo introduce riesgos como el aislamiento, el estrés y la fatiga informática. El modelo español, al destacar el derecho a la desconexión digital, sugiere que la normativa ecuatoriana debe potenciar este derecho no solo como un asunto de descanso, sino como una medida de prevención activa para evitar enfermedades profesionales asociadas a la sobrecarga laboral y la hiperconectividad.

4.8. Brechas detectadas en Ecuador sobre la actividad laboral de teletrabajo un comparativo con modelos internacionales.

En España, la legislación define con mayor precisión los criterios para que un incidente ocurrido en modalidad remota sea considerado accidente laboral. En contraste, en Ecuador no existe una regulación específica que determine claramente estos casos, lo que genera incertidumbre tanto para empleadores como para trabajadores.

4.8.1. Protección de la privacidad, datos personales y espacio doméstico y Derecho a la desconexión digital:

La normativa española combina el marco de protección de datos con la ley de trabajo a distancia, garantizando derechos vinculados a la privacidad del trabajador en su entorno personal. En el caso ecuatoriano, estas garantías aún no se encuentran debidamente legisladas o articuladas dentro de las leyes laborales vigentes.

Mientras que en Ecuador este derecho fue incorporado recientemente a través de normativa ministerial en 2022, España lo contempla desde antes con reglas más detalladas sobre cómo implementarlo, cómo fiscalizarlo y qué sanciones aplicar si no se respeta. En Ecuador, los mecanismos de aplicación siguen siendo débiles.

4.8.3. Voluntariedad del teletrabajo y posibilidad de reversión:

La legislación española exige que el teletrabajo sea una opción libremente pactada entre ambas partes, y además prevé el retorno a la modalidad presencial si alguna parte lo requiere. En Ecuador, aunque se reconoce este principio en la norma, su implementación no siempre se respeta, y existen casos en los que se impone esta modalidad sin acuerdo mutuo.

4.8.4. Riesgos psicosociales y salud mental:

En Europa y dentro de los lineamientos de la OIT, se reconoce la importancia de abordar el impacto psicológico del trabajo remoto. España, por ejemplo, incorpora estos factores en su política laboral. En Ecuador, en cambio, se ha dado poca atención normativa a los efectos emocionales del teletrabajo, como el estrés o el aislamiento.

4.8.5. Desigualdades en el acceso y condiciones tecnológicas.

España dispone de mayor infraestructura y recursos públicos para garantizar que el trabajo remoto se pueda ejercer en condiciones equitativas. En Ecuador, muchas zonas carecen de internet confiable o medios tecnológicos adecuados, y no existen políticas que compensen o regulen esta brecha.

4.8.6. Prácticas inadecuadas del teletrabajo en Ecuador/ Imposición del teletrabajo sin consentimiento mutuo:

En algunos casos, los empleadores han cambiado unilateralmente la modalidad de trabajo presencial a remota, sin el consentimiento formal del trabajador ni una modificación

contractual escrita que respalde la nueva modalidad.

4.8.7. Falta de provisión de herramientas y recursos.

Se ha identificado que algunas empresas no asumen los gastos derivados del teletrabajo, como el acceso a internet, el uso de electricidad o la compra de mobiliario ergonómico, lo cual transfiere los costos al trabajador.

4.8.8. Exceso de carga horaria y ausencia de límites claros.

Muchos trabajadores reportan jornadas prolongadas, interrupciones constantes fuera del horario laboral y dificultad para desconectarse, lo cual vulnera el derecho al descanso.

4.8.9. Condiciones físicas inapropiadas / Impacto en la salud emocional:

Es frecuente que los empleados realicen sus actividades en espacios no acondicionados para trabajar, con sillas inadecuadas, mala iluminación o sin una mesa de trabajo, lo que puede afectar su salud.

La falta de interacción social, el aumento de la carga laboral y la dificultad para separar la vida laboral de la personal pueden generar ansiedad, agotamiento y otros problemas psicológicos.

En muchos casos, los empleados no cuentan con herramientas legales ni respaldo suficiente para pedir mejoras o condiciones más seguras en el espacio donde realizan el teletrabajo.

4.8.10. Brecha digital y desigualdad territorial:

Personas que viven en sectores rurales o con acceso limitado a servicios tecnológicos se encuentran en clara desventaja para trabajar remotamente, perpetuando desigualdades estructurales, en otros países la conectividad es prioridad establecida en las políticas públicas, en tal virtud el teletrabajo se puede desarrollar, en el Ecuador la conectividad es limitada y a esto se suma la falta de capacitación o analfabetismo tecnológico de las personas para poder hacer uso correcto de las plataformas, estos factores han frenado su expansión laboral requiriendo de estrategias integrales que promuevan la capacitación tecnológica, modernice la cultura empresarial hacia modelos de trabajo flexibles.

4.9. Análisis de propuestas a implementarse en las nuevas formas de contratación - caso teletrabajo y utilización de “IA”

El potencial de la Inteligencia Artificial para mejorar significativamente la Seguridad Laboral en el contexto ecuatoriano, tradicionalmente, la gestión de riesgos laborales se ha centrado en enfoques reactivos o preventivos basados en inspecciones periódicas y datos históricos. Sin embargo, la irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) está revolucionando este panorama, ofreciendo una capacidad sin precedentes para migrar hacia modelos de gestión predictiva y proactiva.

En Ecuador, la protección de los trabajadores es un pilar fundamental, promovido por instituciones como el IESS y regulaciones específicas que buscan garantizar entornos laborales seguros. A pesar de los esfuerzos, los índices de siniestralidad laboral siguen siendo un desafío, lo que subraya la necesidad de adoptar tecnologías que permitan una identificación y mitigación de riesgos más eficiente y oportuna.

La Inteligencia Artificial, a través de sus diversas ramas como el *Machine Learning* y el

análisis de *Big Data* y de video, se posiciona como una herramienta clave para alcanzar este objetivo. No solo facilita la automatización de tareas administrativas de la Seguridad Social, sino que, lo más importante, es capaz de analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real (comportamiento del trabajador, condiciones ambientales, fallas en equipos) para detectar patrones y predecir la ocurrencia de accidentes antes de que estos se materialicen.

En este contexto y basándonos en el estudio inicial de la sentencia **No. 1024-19-JP/21 y Sentencia Judicial 010022022003119**, que hemos utilizado como referencia en este proyecto, en este capítulo abordaremos los problemas de acceso a prestaciones de seguridad social negadas por el IESS debido a la responsabilidad patronal y la deuda de aportes, lo que generó demoras y sufrimiento a los afectados. Dado el ámbito de estudio vamos a establecer la utilización de la **(IA)** como herramienta fundamental para agilizar los trámites y la obtención de indemnizaciones en casos similares, enfocándose en la eficiencia, la detección de problemas y la automatización.

4.10. Optimización de los trámites del IESS mediante inteligencia artificial (IA)

La implementación de la IA en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) permitiría superar la lentitud y los obstáculos burocráticos que resultaron en la vulneración de derechos señalada en la Sentencia No. 1024-19-JP/2; Sentencia Judicial 010022022003119.

4.11. Verificación de Requisitos y Documentación Aplicación de la IA.

Se emplearía la Automatización de la revisión documental mediante sistemas de Reconocimiento Óptico de Caracteres (OCR) y Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN).

Estos sistemas pueden escanear, validar y cotejar automáticamente los documentos y requisitos presentados por los asegurados contra las bases de datos internas del IESS.

Beneficio: Este proceso acelera la calificación inicial de la solicitud de prestaciones (como jubilación, montepío o riesgos de trabajo), reduciendo significativamente el error humano y la dependencia de la revisión manual. El resultado es un acceso más rápido y eficiente a los beneficios.

4.12. Gestión Proactiva de la Deuda Patronal

Aplicación de la IA: Se utilizarían Algoritmos de Monitoreo y Alerta Temprana. Estos sistemas analizan el historial de pagos y los patrones de cumplimiento de los empleadores, identificando proactivamente a aquellos con alto riesgo de incurrir en mora.

Beneficio: Permite al IESS iniciar procesos de cobro de manera inmediata, a veces antes de que la deuda se acumule a niveles críticos. Esto minimiza la acumulación de deudas y la necesidad de recurrir a procesos de impugnación y coactiva largos y complejos, asegurando la sostenibilidad del fondo y el derecho del asegurado.

4.11. Resolución de Impugnaciones y Conflictos Administrativos.

La IA aplicaría un Análisis Predictivo de Casos al procesar el vasto historial de sentencias y resoluciones administrativas. Esto le permite sugerir la vía de resolución más eficiente, especialmente para casos reiterativos causados por la falta de pago patronal o la negación indebida de prestaciones.

Beneficio: Disminuye el tiempo que los casos demoran en procesos de impugnación interna, evitando la dilación que duró "años" para los afectados en la sentencia. Al aplicar el

precedente de forma estandarizada y rápida, se garantiza una justicia administrativa más ágil y predecible.

4.12. Obtención y Cálculo de Indemnizaciones

En casos donde se haya declarado la responsabilidad patronal o la vulneración de derechos (como se hizo en la sentencia), la IA puede asistir en el cálculo de reparaciones.

Cuantificación de Daños:

La sentencia mencionó que las víctimas y sus familias experimentaron "penurias y sufrimientos adicionales". La IA, en conjunto con expertos legales, podría ayudar a:

Modelos de Cuantificación:

Desarrollar modelos algorítmicos que integren variables legales (normativa, jurisprudencia), económicas (pérdida de ingresos, gastos médicos) y de derechos humanos (daño moral, sufrimiento).

Análisis Jurisprudencial:

Escanear y analizar automáticamente la jurisprudencia de la Corte Constitucional y otras cortes (ej. Corte IDH) para establecer estándares de indemnización consistentes y justos para la reparación integral.

4.13. Ejecución de Medidas de Reparación.

La sentencia ordenó medidas de reparación. La IA puede asegurar su cumplimiento:

- **Sistemas de Trazabilidad:** Implementar plataformas de IA que rastreen y notifiquen el estado de cumplimiento de las medidas ordenadas por la Corte (p. ej., pago de prestaciones, auditorías, programas de capacitación), asegurando que el IESS y los empleadores cumplan con los plazos.
- **Asistencia Virtual:** Creación de *chatbots* o asistentes virtuales avanzados para guiar a los asegurados y sus familias, de forma inmediata y 24/7, sobre el estado de sus trámites, los requisitos necesarios y la información sobre las indemnizaciones a las que tienen derecho.

4.14. Prevención de Futuras Vulneraciones

La orden de la Corte de realizar una auditoría de los procedimientos de cobro de deudas patronales y un programa de capacitación puede beneficiarse de la IA:

Identificación de "Cuellos de Botella": Análisis de *big data* sobre el flujo de trabajo del IESS para identificar las fallas sistémicas que permiten la mora patronal y los retrasos en las prestaciones, como lo ordena la auditoría.

Entrenamiento Personalizado:

Utilizar la IA para crear programas de capacitación *adaptativos* para el personal del IESS, enfocados en las áreas débiles detectadas (ej. procesos de cobro o manejo de impugnaciones) y simulaciones de casos para mejorar la toma de decisiones.

La IA transformaría al IESS de un sistema reactivo y lento a uno proactivo, rápido y eficiente, asegurando que el derecho a la seguridad social y a una vida digna sea garantizado a los asegurados de manera oportuna, independientemente del incumplimiento patronal.

La Inteligencia Artificial (IA) podría agilizar los procedimientos judiciales relacionados con la Sentencia No. 1024-19-JP/21 y Sentencia Judicial 010022022003119 casos similares de

vulneración al derecho a la seguridad social y responsabilidad patronal.

4.15. Planes y programas innovadores aplicables a las nuevas formas de contratación

En el análisis de las nuevas formas de contratación podemos dilucidar que las estrategias laborales, tienden a tecnificarse, a cambiar sus aspectos dogmáticos y actualizarse de acuerdo con la era de la globalización, en los capítulos anteriores, se realizó un repaso sobre las normas existentes, se analizó como estas normas hasta cierto punto, no se empatan con las nuevas tendencias laborales planteando algunos puntos de mejora enfocados al pate jurídico.

En el presente capitulo se realizará una propuesta sobre cómo, las leyes, reglamentos y jurisprudencia se pueden adaptar a las nuevas formas de contratación, generando propuestas de planes y programas que se empaten a las nuevas tendencias, creando un enfoque de mejora en su realización e idealizando un cambio tecnológico en el ámbito laboral y social.

4.15.1. Programa de sensibilización, formación y asesoría legal.

La normativa del IESS establece que todo suceso repentino relacionado con la actividad laboral que provoque perdida de la jornada laboral, se considera accidente de trabajo. Esto incluye, potencialmente, los accidentes ocurridos durante el teletrabajo, siempre que pueda demostrarse un vínculo directo con la labor realizada.

Propuestas prácticas:

Las propuestas que se proponen en este apartado nacen del estudio técnico legal , de lo que hoy se aplica en la normativa del IESS con respecto a los accidentes laborales, los cambios que se den incorporar para esta a la par de las nuevas formas de contratación serían los

siguientes:

- Incorporación por parte del seguro social (IESS) de un manual específico sobre riesgos laborales digitales que identifique peligros típicos del teletrabajo (problemas posturales, fatiga visual, tecnoestrés) y proporcione listas de verificación para empleadores y trabajadores.
- Poner en marcha evaluaciones remotas piloto: técnicos del IESS podría realizar inspecciones virtuales (con el acuerdo del trabajador) y entregar recomendaciones personalizadas de mejora ergonómica.
- Establecer procedimientos estandarizados para investigar accidentes ocurridos en el domicilio, combinando pruebas digitales y testimonios.
- Fomentar programas de formación conjunta entre IESS, Ministerio del Trabajo y otras entidades sobre los riesgos emergentes del trabajo digital.
- Creación de un protocolo especializado para la investigación de accidentes en teletrabajo, donde se definan criterios técnicos y legales para determinar el nexo causal entre la actividad laboral y el incidente.
- Capacitación de peritos e inspectores del IESS en la evaluación de accidentes ocurridos fuera del espacio empresarial tradicional.
- Convenio de cooperación entre el IESS y el Ministerio del Trabajo para compartir información y elaborar un registro nacional de accidentes en teletrabajo, con el fin de orientar políticas de prevención.

- Sesiones informativas y formativas para trabajadores y empleadores, centradas en los canales de reporte y en la recolección de evidencias ante posibles accidentes.
- Actualización de la tabla de enfermedades profesionales, incorporando patologías emergentes asociadas al trabajo remoto, como el tecnoestrés, la fatiga visual o los trastornos musculoesqueléticos por malas posturas.

4.15.2. Ley de protección de datos (LOPD)

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador constituye el marco general que garantiza la privacidad y el adecuado manejo de la información personal, aplicable también a quienes laboran bajo la modalidad de teletrabajo. No obstante, aún existen vacíos normativos específicos que regulen de manera directa la protección de datos en entornos laborales remotos.

Propuestas prácticas:

- La autoridad de protección de datos debería emitir criterios complementarios que fijen límites claros al monitoreo laboral: cuándo es admisible, qué datos se pueden procesar, tiempos de conservación y condiciones para el consentimiento.
- Organizar talleres formativos sobre privacidad y seguridad digital dirigidos a empresas y trabajadores.
- Crear un sello o certificación que reconozca a las empresas que aplican prácticas de monitorización proporcionadas y respetuosas de la intimidad.
- Publicar guías prácticas conjuntas entre la autoridad de datos y el Ministerio del Trabajo para armonizar supervisión empresarial y la garantía del derecho a la desconexión.

4.15.3. Reglamento de seguridad y salud (decreto 255)

El Decreto Ejecutivo N.º 255 constituye un paso importante en la actualización del marco ecuatoriano de seguridad y salud laboral, al reconocer de manera expresa al teletrabajo como parte de las formas de organización del trabajo que deben ser protegidas. Sin embargo, pese a este avance, la normativa aún requiere un desarrollo más profundo que detalle las condiciones específicas para garantizar la seguridad y bienestar de quienes trabajan de manera remota.

Propuestas prácticas:

- Incluir en el reglamento un capítulo específico sobre trabajo remoto, que obligue a evaluación de riesgos en el hogar, calendarios de pausas y protocolos claros para reportar accidentes laborales en domicilios.
- Establecer comités virtuales mixtos de salud y seguridad donde teletrabajadores y empleadores participen en la identificación de riesgos y en la definición de medidas preventivas.
- Ofrecer asesorías técnicas virtuales desde las unidades de seguridad del Ministerio para verificar condiciones de trabajo en casa (respetando la privacidad).
- Promover campañas y recursos formativos sobre ergonomía y salud mental, con apoyo del Ministerio de Salud y entidades académicas.

4.15.4. Código del trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano extiende su aplicación a todas las modalidades laborales, sean presenciales o a distancia. Esto significa que las normas de seguridad, salud ocupacional y protección frente a accidentes continúan siendo válidas en el teletrabajo, siempre que exista

una relación laboral formal y subordinada.

Acciones prácticas:

- Diseño de una guía práctica emitida por el Ministerio del Trabajo, donde se establezcan procedimientos claros para aplicar la normativa sobre accidentes laborales en el contexto del trabajo remoto.
- Jornadas de capacitación coordinadas entre el Ministerio del Trabajo, el IESS y los empleadores, enfocadas en el reconocimiento de riesgos domésticos y en la correcta documentación y notificación de accidentes ocurridos durante la jornada remota.
- Talleres de prevención comunitarios y empresariales, destinados a promover la ergonomía, la seguridad física en el hogar y el uso adecuado de herramientas tecnológicas.
- Simplificación del proceso de reporte de accidentes en teletrabajo mediante un protocolo digital ágil, que permita al trabajador notificar incidentes sin obstáculos burocráticos.
- Promover que el Ministerio del Trabajo, junto con el IESS, redacten un Reglamento técnico específico para el teletrabajo que fije estándares mínimos del puesto en casa (ergonomía, iluminación, pausas), protocolos de notificación de accidentes y reglas para compensar gastos vinculados al trabajo remoto (equipos, conectividad, energía).
- Implementar capacitaciones obligatorias destinadas a patrones y teletrabajadores sobre ergonomía doméstica, manejo del tiempo, pausas activas y prevención del estrés digital; estas capacitaciones las pueden impartir el Ministerio con apoyo de universidades y colegios profesionales.
- Lanzar una campaña pública de concienciación sobre buenas prácticas de teletrabajo.
- Diseñar incentivos (por ejemplo, beneficios tributarios o distintivos de cumplimiento) para las empresas que adopten prácticas ejemplares en materia de teletrabajo.

4.15.5. Acuerdos Ministeriales y Directrices sobre Teletrabajo.

Los acuerdos ministeriales como el MDT-2022-237, MDT-2016-0190 y MDT-2020-076 establecen lineamientos generales sobre la contratación, la desconexión laboral y las condiciones del teletrabajo. No obstante, su desarrollo en materia de prevención de accidentes es aún limitado.

Acciones prácticas:

- Implementación de un Programa Nacional denominado **“Teletrabajo Seguro”**, coordinado por el Ministerio del Trabajo, que reúna orientaciones ergonómicas, guías de adecuación del espacio laboral doméstico y listas de verificación de riesgos.
- Asesorías virtuales y visitas técnicas voluntarias, realizadas por especialistas del Ministerio, para brindar recomendaciones personalizadas sobre prevención de accidentes y adecuación del entorno laboral.
- Talleres y encuentros formativos presenciales o en línea sobre salud mental, gestión del tiempo, pausas activas y prevención de riesgos físicos.
- Incorporación obligatoria de un plan de prevención de riesgos dentro de los contratos de teletrabajo registrados oficialmente.
- Mesas de trabajo interinstitucionales periódicas (Ministerio del Trabajo, IESS, empleadores y trabajadores) destinadas a revisar estadísticas de accidentes en teletrabajo y actualizar las estrategias de prevención.

4.15.6. Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

El reglamento vigente exige a las empresas la identificación y gestión de riesgos laborales, aunque su enfoque se limita principalmente al trabajo presencial. Esto genera vacíos al

momento de evaluar peligros o siniestros en entornos domiciliarios.

Acciones prácticas:

- Incorporar un apartado específico sobre teletrabajo dentro del Reglamento de Seguridad y Salud, en el que se definan responsabilidades concretas del empleador en cuanto a evaluación de riesgos, registro de condiciones laborales y procedimientos frente a accidentes en el hogar.
- Capacitar a los responsables de seguridad y salud ocupacional de las empresas para que puedan detectar y prevenir riesgos propios del trabajo remoto.
- Constituir comités de salud y seguridad ocupacional en modalidad virtual, donde teletrabajadores y empleadores colaboren en la identificación de problemas y adopción de medidas preventivas.
- Realizar campañas nacionales de sensibilización sobre prevención de accidentes en el teletrabajo, en colaboración con el Ministerio de Salud Pública y otras entidades educativas.

4.16. Desarrollando una cultura de prevención, autocuidado y responsabilidad compartida en materia de salud ocupacional.

Implementar acciones que vayan más allá de la simple transmisión de información es esencial para motivar a los patrones a adoptar prácticas preventivas, integrar la seguridad y la salud en la cultura organizacional y cumplir con la normativa técnico-legal vigente. Este proceso requiere de estrategias innovadoras y participativas que combinen formación, comunicación efectiva y el uso de tecnologías digitales, promoviendo así una mayor conciencia y responsabilidad compartida entre empleadores y empleados. Solo a través de un compromiso

conjunto se logrará consolidar un entorno laboral que priorice la protección, el autocuidado y la cultura de prevención, elementos clave para garantizar un desarrollo empresarial sostenible y la protección efectiva de la salud laboral.

4.17. Talleres y webinars interactivos.

Realizar seminarios presenciales y/o virtuales en colaboración con el Ministerio de Trabajo, IESS, la OIT y expertos en salud ocupacional y derecho laboral, que aborden casos prácticos, gestión preventiva, normativas aplicables y la responsabilidad del empleador. Incluyen workshops con asesoría especializada para fortalecer la interpretación y aplicación de la normativa en el teletrabajo.

4.17.1. Promoción del autocuidado en el teletrabajo.

Capacitar a los empleadores para que impulsen en sus equipos actitudes proactivas en el cuidado de la salud, incluyendo el uso correcto de espacios ergonómicos, pausas activas y la gestión del estrés laboral, técnicas para evitar fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos, estrés, estrategias para fomentar la desconexión digital y promover el equilibrio vida-trabajo.

4.17.2 Campaña de comunicación digital y multimedia.

Utilizar videos interactivos, infografías, guías, folletos y testimonios que ilustren casos de éxito en países con buenas prácticas en cultura preventiva, autocuidado y responsabilidad compartida en materia de salud ocupacional. Incluye la entrega de guías legales prácticas claras y actualizadas del marco regulatorio en salud y seguridad en teletrabajo, incluyendo las obligaciones y responsabilidades del empleador.

4.17.3. Plataforma digital de sensibilización.

Desarrollar un portal web donde los empleadores puedan acceder a materiales pedagógicos, tutoriales, acceso a últimas normativas o regulaciones aprobadas y un simulador interactivo de riesgos en teletrabajo. Esta plataforma busca promover el conocimiento, la sensibilización y la correcta aplicación de las normativas en la gestión de la salud ocupacional en entornos remotos.

4.17.4. Incorporación de incentivos y reconocimiento.

Crear un programa de incentivos mediante la implementación de certificaciones digitales progresivas y reconocimientos públicos en plataformas interactivas, donde las empresas puedan obtener distintivos visibles en sus perfiles institucionales y plataformas digitales por demostrar cumplimiento de buenas prácticas en seguridad y salud en el teletrabajo. Además, incluir eventos virtuales de premiación y difusión de experiencias exitosas, promoviendo una cultura de mejora continua, liderazgo e innovación en la gestión del bienestar laboral remoto.

4.17.5. Seguimiento y evaluación con apoyo de IA y Machine Learning.

Implementar una plataforma obligatoria para empleadores, supervisada por el Ministerio de Trabajo, que utilice inteligencia artificial para analizar en tiempo real los datos provenientes de encuestas, auditorías y autoevaluaciones. Esta plataforma empleará algoritmos de Machine Learning para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en la gestión de la salud ocupacional y el cumplimiento normativo en el teletrabajo, facilitando un monitoreo proactivo y eficaz.

4.18. Asesoría legal a los trabajadores sobre normas laborales, reglamentos de salud y seguridad ocupacional - normas internacionales.

Una de las debilidades que se tiene frente a los entes de control, es la falta de prevención, o falta de conocimiento sobre métodos preventivos que eviten llegar a una accidente laboral y metodologías que promueva ambientes seguros de trabajo, en este punto se propone planes y programas innovadores de acceso público para que los trabajadores conozcan sus derechos basados en normativas internacionales que ya se aplican en otros países

4.19. Programa conoce tus derechos laborales digitales:

Este programa permitirá la incorporación de una plataforma virtual equipada “**chat boots**” que sea de tipo interactiva alimentada con lineamientos normativos de la constitución del Ecuador, código de trabajo, normativa internacional adoptada por el país como convenios de la OIT (155), leyes de la Unión Europea UE 2002; Ley 10/2021 que fomentan los trabajos virtuales y nuevas formas de contratación, en esta plataforma los trabajadores podrán acceder y realizar sus consultas, se puede implementar videos cortos, casos de la vida real y una opción de asesoría legal.

4.20. Programa de Cultura de Riesgos:

Estos programas pueden ser articulados por la plataforma SUT de riesgos del trabajo del IESS, cada empleador, tendrá la obligación de destinar un periodo de tiempo de la jornada laboral, para que los trabajadores se capaciten en temas de prevención de accidentes, en esta plataforma se podría incorporar talleres de gamificación, simuladores de realidad aumentada, que permita la interacción del trabajador y adquiera un pensamiento reflexivo y una cultura de seguridad en áreas laborales, estos talleres a más del fomento de la prevención podría incentivar a los trabajadores con asensos por cumplimiento de capacitaciones.

4.21. Plan de implementación de beneficios laborales establecidos en la seguridad social.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, establece varios beneficios y prestaciones para los afiliados en caso de sufrir un accidente de trabajo en Ecuador: Asistencia Médica, Quirúrgica y Farmacéutica: Cobertura completa de los gastos de atención, incluyendo hospitalización, rehabilitación física, y prótesis u órtesis, si son necesarias.

Estas varían según el grado de afectación o incapacidad que resulte del accidente de trabajo:

4.21.1. Uso de la (IA) como herramienta de mejora de procesos.

El uso de IA puede desempeñar un papel crucial en la optimización y aceleración de la tramitación de beneficios por accidentes de trabajo en el IESS, beneficiando directamente al trabajador.

Detección y Notificación Automática de Accidentes

- Integración y Detección Temprana: Si la IA pudiera analizar los registros médicos digitalizados (Epicrisis, Hojas de Emergencia, etc.) del sistema de salud del IESS o del Sistema Nacional de Salud (SNS) de manera integrada, podría identificar automáticamente un evento traumático como accidente de trabajo.
- Alerta Automática al Empleador/IESS: Una vez detectado un posible accidente laboral, la IA podría generar una alerta inmediata al IESS y al empleador para que cumplan con la notificación obligatoria.
- Automatización y Validación de Documentos (RPA y NLP)
- Reconocimiento Óptico de Caracteres (OCR) y Procesamiento del Lenguaje Natural (NLP)

La IA puede escanear y leer documentos cargados (certificados de comisión, informes médicos, hojas de emergencia) y extraer datos clave (nombre, identificación, fecha del accidente, diagnóstico, periodo de hospitalización). Evitando errores de transcripción manual, valida la coherencia entre los documentos y acelera la digitalización de la evidencia. Validación Automática de Requisitos: La IA puede cruzar los datos extraídos con la información del historial de afiliación (tiempo de aportación, estado laboral) para verificar automáticamente que se cumplen los requisitos mínimos para la prestación (como se indica en el Art. 16 de la Resolución CD 513).

- ✓ Acorta el tiempo de revisión manual y rechaza o señala rápidamente los trámites que necesitan corrección.
- ✓ Asignación Rápida de Citas y Evaluaciones Médicas
- ✓ Agendamiento Inteligente: Utilizando algoritmos de optimización, la IA podría:
- ✓ Analizar la disponibilidad de los médicos ocupacionales y las comisiones de valuación de incapacidades del IESS.
- ✓ Asignar citas de evaluación médica al trabajador basándose en su ubicación geográfica y la urgencia médica, minimizando los tiempos de espera.
- ✓ Cálculo Predictivo de Prestaciones
- ✓ Realizar simulaciones o cálculos preliminares de la indemnización global (en casos de IPP) o de la pensión (en casos de IPT/IPA).
- ✓ Asistentes Virtuales y Chatbots (Interacción)
- ✓ Reduce la carga de trabajo del personal del IESS y asegura que la información y la documentación ingresen correctamente desde la primera

Recordemos que la IA es generativa y entrenada con miles de casos anteriores esto permitiría que en cuestión de segundos compare los casos, establezca criterios y asigne las indemnizaciones, las cuales se podría pagar directamente al colaborador, a la par iniciar el

proceso de investigación, establecer notificaciones a las empresas y en caso de ser necesario ejecutar sanciones.

La IA podría transformar el proceso de un sistema basado en la revisión y gestión manual de documentos a un flujo digital, integrado y automatizado, garantizando que el trabajador reciba las prestaciones y las indemnizaciones de manera mucho más rápida y oportuna.

Es fundamental implementar programas para modernizar y actualizar la metodología de trabajo, empezando por capacitaciones a empresas públicas y privadas, para materializar el teletrabajo con apoyo de plataformas digitales y herramientas de la IA. Pero siempre garantizando los derechos y obligaciones de la parte empleadora y trabajadora.

En la etapa por la que actualmente estamos cruzando, se debe brindar fundamentalmente estas herramientas para planificar, viabilizar y ejecutar procesos de automatización, adaptando el uso a este nuevo modelo de trabajo. Este programa lo que busca:

- ✓ Promover en las empresas públicas y privadas la transición hacia un modelo de trabajo moderno y eficiente.
- ✓ Integrar la inteligencia artificial como herramienta de apoyo al talento humano.
- ✓ Capacitar a las organizaciones en la identificación de tareas que deben ejecutarse automáticamente, sin menoscabar los derechos laborales ni la estabilidad de los trabajadores. A través de talleres especializados, se enseña a rediseñar perfiles profesionales, adaptar contratos laborales y aplicar tecnologías que mejoren la productividad sin reemplazar completamente al personal.

El programa aborda la ética en el uso de la IA, la transparencia algorítmica, y los mecanismos de supervisión humana sobre los procesos automatizados.

Además, f o m e n t a l a transformación laboral de quienes desempeñan funciones repetitivas, orientándolos hacia la gestión, supervisión o mantenimiento de sistemas inteligentes. Esta iniciativa impulsa la competitividad, la innovación tecnológica y el cumplimiento del marco jurídico ecuatoriano, promoviendo una automatización sostenible, inclusiva y socialmente responsable que fortalezca el empleo digno en la era digital.

Usos en áreas públicas de contratación:

Otro de los programas que se debería implementar en la era actual es la capacitación integral de uso de las nuevas tecnologías a los responsables del talento humano de las instituciones. Teniendo como principal objetivo fortalecer las capacidades tecnológicas de los trabajadores del sector público y privado frente a los nuevos retos que plantea la digitalización y la automatización laboral. Este programa buscaría dotar al personal de herramientas prácticas que faciliten su adaptación a entornos laborales digitales, promoviendo el uso eficiente de plataformas colaborativas, software de gestión y aplicaciones basadas en inteligencia artificial.

Además, impulsa la alfabetización digital integral, abarcando desde el manejo básico de herramientas en la nube hasta el conocimiento de seguridad de datos personales. Se enfatiza también en habilidades blandas esenciales para el teletrabajo, como la autogestión, la comunicación virtual efectiva y el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante el respeto al derecho a la desconexión.

Usos para inclusión laboral:

El programa contempla modelos de aprendizaje adaptativo, tutorizados por expertos, y certificación por competencias. De igual forma, promueve la inclusión laboral digital para grupos vulnerables, contribuyendo a cerrar la brecha tecnológica. En conjunto, esta iniciativa

busca fomentar un talento humano preparado para desenvolverse en organizaciones modernas, resilientes y sostenibles, alineadas con los principios del trabajo digno en la era de la inteligencia artificial.

Con esto se evidencia que los avances progresivos de las nuevas tecnologías han impactado de manera constante en todas las actividades humanas, transformando profundamente la forma en que se desarrollan los procesos productivos y laborales. Como ya se ha mencionado la automatización ha modificado los métodos de trabajo tradicionales, haciendo necesario replantear los roles y funciones dentro de las organizaciones para integrarlos de manera efectiva con las tecnologías emergentes.

En este contexto, resulta indispensable fortalecer habilidades que complementen la acción de las máquinas, tales como la destreza manual, la creatividad, la inventiva y la intuición. Asimismo, cobran gran relevancia las competencias vinculadas con la interacción humana, la inteligencia emocional y la capacidad relacional, pues son cualidades que la tecnología aún no puede replicar plenamente.

Estas aptitudes no solo favorecen la adaptación al cambio, sino que abren nuevas oportunidades de empleo en sectores económicos innovadores y en ocupaciones distintas a las tradicionales, impulsando un modelo de trabajo más dinámico, colaborativo y centrado en el potencial humano. (Lladós, 2018)

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE MONITOREO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO, APLICADO AL USO DEL MACHINE LEARNIG, ENFOCADO A ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE CONTROL NORMATIVO.

En el contexto de la incorporación de los programas antes señalados, se pinta una realidad optima, para el desarrollo de las nuevas formas de contratación y se plantean acciones innovadoras para que este sea viable, pero toda esta ejecución actuarial y engranaje sistemático de aplicabilidad programática , no sería posible sin la propuesta de control y seguimiento , sabemos que todo proceso , requiere ser evaluado , para comprobar su eficacia, es precisamente en este apartado en donde nos enfocaremos a los controles a establecer par que todo fluye y se ejecute de la forma más eficaz posible.

Para el control programático se propone la implementación de programas basados en **“Machine Learning”**, A través de estas herramientas generativas, redes neuronales y big data , la plataforma puede monitorear el tiempo de trabajo, como ejecuta la actividad la persona, puede realizar escáner del trabajador y detectar fatiga corporal a través de aplicativo puede sondear el medio ambiente y detectar riesgos , con la utilización de las aplicaciones se puede incluso ver la condiciones de la persona a través de las constantes vitales, las acciones propuestas en este ámbito.

5.1. Sistema predictivo de riesgo.

- A través de la plataforma machine learning se puede alimentar de datos estadísticos sobre inspecciones, sanciones auditorias y reportes de accidentes en empresas, estableciendo estadísticas, históricos y nivel de prevención que tiene, así como los

cumplimientos técnicos legales.

- Detectar patrones de incumplimiento en teletrabajo respecto al cumplimiento de horarios, patrones posturales, incumplimientos de tiempos de desconexión, incluso con sensores especializados medir el nivel de luz utilizado en el área laboral.

5.2. Tablero inteligente de cumplimiento:

- A través de los algoritmos y la utilización de IA se puede crear una plataforma digital (dashboard) para analizar indicadores de cumplimiento, vincular fuentes de datos, asistencias, formación de SSO, auditorías, mantenimientos preventivos controles médicos y demás acciones que vigile el cumplimiento normativo de la empresa

La cantidad de aplicaciones de “machine learning” realmente es inimaginable, ya que, con un buen soporte tecnológico, infraestructura especializada, manejo de información crítica, permitiría:

- Detectar, prevenir y corregir incumplimientos legales de forma automatizada.
- Mejorar la transparencia y trazabilidad del cumplimiento normativo.
- Reducir costos de auditoría y sanciones por infracción.
- Promover una cultura institucional basada en datos, prevención y ética legal.

Adaptar las acciones de prevención a todas las formas de nuevas contrataciones. La sentencia evidenció que los procesos de impugnación demoraron años, causando sufrimiento. La IA puede transformar la justicia administrativa y constitucional al reducir estos tiempos y aumentar la eficiencia.

5.3. Aplicación de la IA en la Fase Judicial (Impugnación y Garantías Constitucionales)

La IA puede utilizarse en los órganos jurisdiccionales (jueces, tribunales, Corte Constitucional) para acelerar la tramitación, el análisis y la resolución de los recursos legales presentados por los asegurados afectados.

5.4. Análisis Predictivo y Clasificación de Casos

- **Identificación de Similitudes:** Algoritmos de Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) analizan rápidamente las nuevas demandas o recursos de protección, comparándolos con la Sentencia 1024-19-JP/21 y otras jurisprudencias clave. Esto permite clasificar los casos como "de alta similitud" o "reiterativos".
- **Asistencia a Jueces:** Para los casos similares, la IA puede generar proyectos de resolución iniciales o sugerir la aplicación directa de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional (como la inconstitucionalidad del Art. 94 de la Ley de Seguridad Social). Esto reduce drásticamente el tiempo de análisis y redacción judicial.

5.5. Detección de Retrasos y Celeridad Procesal

Monitoreo del *Pacing* Judicial:

Sistemas de IA supervisan los plazos procesales, identificando automáticamente cuándo un expediente se detiene o excede los tiempos promedio para una actuación específica (ej. notificaciones, llamamiento a audiencia).

Alertas de Prioridad: Genera alertas automáticas a los funcionarios judiciales para priorizar casos que involucren derechos fundamentales vulnerados (como la seguridad social y la vida digna) o a personas en situación de vulnerabilidad (viudez, orfandad), tal como se detalló en la sentencia.

5.6. Optimización del Cumplimiento y la Ejecución de Sentencias

El principal problema posterior a la sentencia es asegurar que las medidas de reparación y el pago de prestaciones/indemnizaciones se cumplan de manera efectiva y sin más demoras.

- **Trazabilidad del Cumplimiento.-** Plataformas de *Smart Contracts* (Contratos Inteligentes): Aunque son una aplicación avanzada, la lógica de los contratos inteligentes (basada en *blockchain*) podría usarse para asegurar que el IESS o el empleador cumplan con la orden de pago o el otorgamiento de prestaciones de manera automática o semiautomática una vez que se verifiquen ciertas condiciones (ej. la sentencia es firme).
- **Auditoría Inteligente de Obligaciones:** La IA realiza un seguimiento continuo de las obligaciones impuestas por la sentencia (ej. otorgar prestaciones, realizar auditorías internas, programas de capacitación), emitiendo informes periódicos y precisos a la Corte Constitucional sobre el nivel de acatamiento.

5.7. Gestión de la Reparación Económica (Indemnización)

- **Cálculo Automatizado de Intereses y Ajustes:** En los procesos de ejecución de sentencias, la IA puede calcular de manera instantánea y precisa los montos de indemnización, incluyendo intereses moratorios y ajustes por inflación o daño emergente, eliminando errores y demoras en la fase de liquidación.

5.8. Propuesta del código del trabajo, adaptado a las nuevas formas de contratación

Art. 11 CT. Crear la figura de “Contrato de Trabajo en Plataformas Digitales” En Ecuador existe cada vez más personas que trabajan a través de plataformas digitales, realizando labores como reparto, transporte o gestión de servicios. Y ante esta situación el código de trabajo no reconoce de manera clara este tipo de trabajo, lo que impide que los trabajadores accedan a derechos básicos como seguridad social, salario mínimo o protección ante accidentes laborales.

Con esta propuesta se pretende equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos laborales, asegurando que el trabajo en plataformas no derive en precarización, sino en una modalidad formal, justa y sostenible.

Inclusión de los artículos:

- Se reconoce como relación laboral dependiente, con derecho a todos los beneficios de la seguridad social, aquella en la que una persona natural presta servicios remunerados mediante plataformas digitales bajo criterios de algoritmos, supervisión o control indirecto de la empresa.
- Se presume la existencia de dicha relación cuando la plataforma fije horarios, tarifas, evalúe el desempeño o restrinja la libertad de organización autónoma del trabajador.
- Los trabajadores de plataformas tendrán derecho a salario básico unificado proporcional a las horas laboradas, afiliación al IESS y compensación por riesgos laborales.
- Se establecerán reglas de transparencia, donde se conozca de forma clara cómo se asignan los pedidos, cómo califican el desempeño y cómo calculan los pagos.

- Los trabajadores con ingresos variables o que laboren para múltiples empleadores podrán aportar al IESS de forma prorrateada, con base en declaraciones juradas de ingresos.

5.9. Art 16 del Teletrabajo - Derecho a la desconexión digital

El código de Trabajo frente a la modalidad de teletrabajo ha evidenciado la falta de regulación específica sobre derechos digitales y protección del bienestar de los trabajadores. Actualmente, no existen normas claras que garanticen el derecho a la desconexión, la compensación de gastos operativos o la prevención de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, generando condiciones de sobrecarga laboral y desigualdad.

Inclusión de los artículos

- Las personas bajo modalidad de teletrabajo tendrán derecho a no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo. El empleador que exija disponibilidad fuera del horario laboral establecido será sancionado con multa equivalente al 5% de una remuneración básica unificada por cada incumplimiento comprobado.
- El empleador deberá compensar los gastos de conectividad, energía y equipos necesarios para el teletrabajo, mediante un acuerdo escrito que especifique los montos y periodicidad de dicha compensación.
- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) emitirá lineamientos técnicos sobre ergonomía y salud mental aplicables al teletrabajo, cuyo incumplimiento será considerado falta laboral y se acogerá a la sanción económica establecida para estos casos.

5.10. Capítulo de los efectos del contrato de trabajo

Propuesta .- Subsidio de reconversión laboral, La creciente automatización de procesos productivos y la implementación de inteligencia artificial han generado la pérdida de empleo de los trabajadores en diversos sectores económicos, especialmente en actividades rutinarias y de baja complejidad, situación que requiere mecanismos de protección temporal y programas de capacitación que faciliten su transición hacia nuevas oportunidades laborales en la economía digital. Este subsidio es un efecto o consecuencia de la relación laboral que se extingue, destinado a paliar un riesgo profesional (el desempleo tecnológico o estructural).

Inclusión de los artículos

- Los trabajadores que pierdan su empleo como consecuencia directa de procesos de automatización, digitalización o implementación de sistemas de inteligencia artificial, tendrán derecho a un subsidio temporal equivalente al 50% del salario básico unificado vigente, por un período máximo de 6 meses, así también participaran en programas de capacitación o certificación laboral acreditados por el M. de Trabajo y relacionadas con nuevas oportunidades laborales y la economía digital.
- El Ministerio de Trabajo reglamentará el procedimiento de acceso, los mecanismos de verificación y los criterios de selección de los programas de capacitación elegibles, priorizando sectores con mayor impacto por la automatización.

5.11. Estrategia de Implementación Gradual

1. Este subsidio será financiado con un fondo mixto (Estado-empleadores) creado para la transición justa hacia la economía digital.
2. Reglamentación en 180 días por parte del Ministerio de Trabajo.
3. Campañas de regularización para plataformas y trabajadores.

5.12. Teletrabajo y seguridad ocupacional protección de riesgos en era digital

El concepto clásico con el cual se denominaba “lugar de trabajo” se ha transformado ya no está limitado a la fábrica, a la oficina, talleres y demás lugares donde las personas ejecutas sus actividades laborales, hoy el hogar, una cafetería, hasta un parque puede ser un lugar de trabajo lo cual desafía los paradigmas de supervisión, control y prevención de riesgos, esta actividad se enmarca en lo que se conoce como teletrabajo.

En el Ecuador esta modalidad de trabajo ha entrado en auge al punto que ya se ha creado un acuerdo ministerial MDT- 2022- 237 en donde se reconoce el derecho del trabajador a la desconexión digital y las obligaciones básicas del empleador para tratar la salud del teletrabajador.

Al momento se tiene guías y orientaciones laborales establecidas por el Ministerio de Trabajo, sin embargo, su carácter no es vinculante por esta razón limita su aplicabilidad.

5.13. Propuesta de un modelo innovador de SSO para teletrabajo.

Al hablar de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajado, obviamente no debe ser

una concepción del modelo tradicional de prevención de riesgos, en esta propuesta , se establecen 4 pilares sobre el cual se va a ejecutar la reingeniería de la metodología de detección de riegos.

- Prevención digital
- Ergonomía inteligente
- Salud mental
- Ética tecnológica

Prevención Digital.-

En este apartado se plantea la creación de una plataforma nacional de monitoreo preventivo, conectado al sistema nacional de riesgos del trabajo (SART), esta plataforma digital permitiría que las empresas hagan auditoria en tiempo real y remota, ocupando IA para determinar en qué condiciones se encuentra trabajando el teleoperador o teletrabajador, con esta herramienta se puede monitorear:

- Horas que este activo frente a la pantalla
- Pausas activas y pausas efectivas
- Con la utilización de IA se pueden formular algoritmos para visión artificial que controle las posturas adoptadas por la persona cuando trabaja con el computador
- Sensores monitoreados por IA sobre la iluminacion del lugar, ruido ambiental
- A través de la programación de la IA se puede detectar patrones de sobre conexión, lo que puede conllevar a estrés digital y falta de descanso que provoque aumento de las horas de trabajo.

El sistema emitiría estadísticas en tiempo real, alertas de condiciones adversas de trabajo y sobre exposición del trabajador a riesgos psicosociales, todo este monitoreo, contraria con el consentimiento informado del trabajador y no tendría fines sancionatorios, al contrario, fuera una aliada para asegurarnos el bienestar del teletrabajador, incluso un factor de pago por

cumplimiento de jornada laboral.

Ergonomía Inteligente. -

A través del uso de mobiliario adaptativo e inteligente que podría equiparse con sensores que midan el ángulo de la espalda, presión de asiento, altura de la silla, a través del uso de IA, se estableciera estadísticas de uso en tiempo real determinando riesgos posturales y programando pausas activas, las empresa pueden adquirir estos equipos , que al momento si los hay en países industrializados pero con altos costos , en este aspecto se podría establecer políticas públicas que incentiven el subsidio fiscal o deducción tributaria los empleadores que doten de estos equipos a sus teletrabajadores.

Protección de la salud mental. -

El riesgo de la realización de actividades en teletrabajo puede desencadenar , aislamiento emocional, por este motivo, se innovaría, con la implementación de un programa de “salud mental laboral digital”, el cual combinaría , aspectos de la psicología organizacional ocupando IA empática que coordine, agende y verifique el cumplimiento de teleasistencia profesional.

Ética Tecnología. -

Dentro de esta propuesta y en cumplimiento con la normativa establecida en el país , sería la incorporación de un “botón” de desconexión digital , integrado a la plataformas corporativas, en este aspecto una persona externa podría activarlo para que el trabajador, ya no reciba notificaciones fuera de horario de trabajo, limite el ingreso de mails y controle a través de IA la actividad en el computador, la finalidad es asegurarse que el teletrabajador cumpla con su horario de descanso obligatorio, cumpliendo con la normativa legal vigente. Todo este programa debe estar registrada y validada en una carta ética de uso de IA laboral cumpliendo los principios de equidad y uso responsable de datos personales.

5.14. Propuesta de adaptabilidad de normas internacionales.

La incorporación de la desconexión digital como un derecho en la legislación ecuatoriana, inspirada en las directrices de la OIT para el teletrabajo. Este derecho indica que es responsabilidad del empleador de establecer disposiciones para que los trabajadores puedan desconectarse de sus herramientas de trabajo digital cuando no se requieran por razones de horario laboral y prevenir jornadas laborales excesivas para proteger la salud mental de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

5.15. Responsabilidad del Empleador en Teletrabajo

La obligación del empleador de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, incluso cuando se trabaja en teletrabajo, está respaldada por el Convenio C155 de la OIT sobre salud y seguridad laborales. Bajo tales circunstancias, es deseable fortalecer la regulación ecuatoriana para que el empleador proporcione a los empleados las herramientas adecuadas y en condiciones saludables para trabajar en casa (OIT, 1981).

Propuesta: Modificar el Código de Trabajo y las regulaciones del IESS para regular el teletrabajo, especificar cuáles son las obligaciones del empleador en esta modalidad.

5.16. Convenio sobre Trabajo a Domicilio (ratificación del Convenio C177)

Aunque es cierto que Ecuador no ha ratificado el Convenio C177 de la OIT, es importante para cualquier país tenerlo en cuenta porque este tratado internacional establece principios generales sobre las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio y también menciona directamente el teletrabajo. Tal convención abarcaría asuntos de igualdad de trato, condiciones de trabajo y seguridad social (Oficina Internacional del Trabajo, 1996).

Propuesta: Ratificar el Convenio C177 de la OIT para extender la protección para los teletrabajadores respecto a condiciones de trabajo equitativas y derecho a la seguridad social.

5.17. Regulación de Accidentes Laborales en Teletrabajo

La legislación ecuatoriana debe ajustarse y entender que los accidentes laborales también ocurren en el contexto del teletrabajo. Por esto, el IESS necesita tener un plan claro sobre cómo se cubren los accidentes que los trabajadores puedan tener en sus hogares, como condiciones de tipo musculoesquelético o problemas causados por una mala ergonomía en casa.

Propuesta : Modificar el Reglamento General de Seguro de Riesgos Laborales del IESS para incluir accidentes en teletrabajo y garantizar la cobertura ante tales riesgos.

5.18. Fortalecimiento de la Inspección Laboral para Teletrabajo

La ausencia de un control efectivo sobre las condiciones laborales es uno de los obstáculos más significativos del teletrabajo. Por lo tanto, se sugiere que se refuerce la inspección laboral incluso mediante el uso de tecnología o PoE para monitorear a distancia a los trabajadores que trabajan en casa.

Propuesta: Aumentar la probabilidad de inspección laboral desarrollando sistemas de alerta temprana, junto con auditorías remotas a través de aplicaciones digitales en empresas que adopten el teletrabajo.

Reformas de Seguridad Social para el Sector Informal

Uno de los principales problemas que enfrenta el teletrabajo en Ecuador es su labor fuera del

sistema de seguridad social al que están sujetos los trabajadores informales. La OIT también ha enfatizado que a los trabajadores informales se les deben proporcionar y disfrutar los mismos derechos que a los trabajadores formales (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Propuesta: Ampliar el acceso al Seguro General de Riesgos Laborales a más trabajadores del sector autónomo e informal que realizan su trabajo a través del teletrabajo, a través de un sistema de contribuciones flexibles con subsidios estatales.

CAPÍTULO VI

REFLEXIÓN SOBRE LOS DESAFÍOS, LIMITACIONES Y LOGROS ALCANZADOS: ANALIZAR LOS POSIBLES OBSTÁCULOS QUE PODRÍAN SURGIR AL IMPLEMENTAR LAS ACCIONES Y QUÉ ASPECTOS SE NECESITAN AJUSTAR.

6.1. Limitaciones.

El acceso a la justicia y reparación por accidentes laborales en Ecuador evidencia limitaciones estructurales que abarcan vacíos normativos en nuevas modalidades de contratación, deficiencias en la cobertura de seguridad social para riesgos emergentes, lentitud judicial, descoordinación institucional, brechas tecnológicas y exclusión de grupos vulnerables, perpetuando condiciones de desprotección y desigualdad en el ejercicio de los derechos laborales. A continuación, se presenta las limitaciones existentes, organizadas en cinco dimensiones críticas:

6.2. Salud y seguridad ocupacional.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Decreto Ejecutivo 255, 2024) presenta una aplicación limitada al teletrabajo, pues no adapta sus disposiciones al entorno doméstico (Ministerio de Trabajo, 2024). No existen protocolos específicos para investigar accidentes ocurridos en el hogar durante la jornada de teletrabajo, generando desprotección frente a enfermedades profesionales emergentes. La normativa no contempla la evaluación de riesgos ergonómicos en espacios no convencionales, ni establece parámetros para la prevención de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto (Muy Pérez, 2021). Adicionalmente, no se han implementado comités de seguridad y salud virtuales para entornos de teletrabajo, limitando la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos (Carrillo, 2023).

6.3. Normativas de trabajo

Aunque el teletrabajo está incorporado en el Código del Trabajo, su tratamiento resulta insuficiente y carece de desarrollo reglamentario específico. Regulación insuficiente del teletrabajo: El Art. 16 del Código del Trabajo es genérico y carece de desarrollo reglamentario específico para accidentes en modalidad remota.

Ausencia de ratificación del Convenio 177 de la OIT: Ecuador no ha ratificado este convenio sobre trabajo a domicilio, privando a los teletrabajadores de estándares internacionales de protección (OIT, 1996).

6.4. Vacíos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales:

No establece límites concretos al control patronal mediante software de vigilancia en entornos de teletrabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

6.5. Seguridad social.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no ha generado un marco técnico diferenciado para los riesgos laborales digitales. El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución CD 513, 2016) se aplica de manera general sin distinción entre trabajo presencial y remoto (IESS, 2016). Esto complica la calificación de accidentes ocurridos en el domicilio y la reparación de daños por patologías asociadas al trabajo digital. Persisten obstáculos en el acceso a prestaciones, especialmente en la determinación del nexo causal entre el accidente y la actividad laboral en entornos no supervisados (Corte Constitucional, 2021). La tabla de enfermedades profesionales no incluye patologías emergentes asociadas al trabajo remoto, como el tecnostrés o los trastornos musculoesqueléticos por malas posturas (Cuvi Navas & López Soria, 2022).

6.6. Nuevas formas de contratación

Ecuador no cuenta con regulación específica para modalidades laborales emergentes como el trabajo en plataformas digitales. El Código del Trabajo no reconoce de manera clara este tipo de trabajo, impidiendo que los trabajadores accedan a derechos básicos como seguridad social, salario mínimo o protección ante accidentes laborales (Cámara de Comercio Quito, 2023). La ausencia de un marco adaptado a la economía digital perpetúa la precarización laboral y limita la formalización de estas nuevas formas de contratación, especialmente para trabajadores con ingresos variables o que laboran para múltiples empleadores (Cevallos et al., 2024). Tampoco existen mecanismos de protección para trabajadores afectados por procesos de automatización y digitalización, quienes carecen de subsidios de reconversión laboral.

6.7. Aplicabilidad de normas internacionales.

La aplicación de estándares internacionales en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo sigue siendo limitada en Ecuador. Asimismo, la ausencia de mecanismos institucionales para armonizar estas normas impide adoptar buenas prácticas comparadas que fortalezcan la prevención y reparación de riesgos. Esto genera un vacío normativo que afecta directamente la garantía de derechos de los teletrabajadores. A continuación, las normas más relevantes.

No ratificación del Convenio OIT 177 que establece normas para proteger los derechos laborales de las personas que trabajan: Ecuador no ratificó el Convenio sobre trabajo a domicilio (C177), lo que limita la adopción de estándares internacionales mínimos para proteger teletrabajadores frente a accidentes y responsabilidades empresariales (Terán Moreno et al., 2025).

Insuficiente adaptación de convenios aplicables (ej. OIT 155) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores: Aunque instrumentos como el Convenio 155 son aplicables en principio, no se han

transformado en normativa doméstica específica y práctica que abarque los riesgos del trabajo remoto.

Falta de mecanismos institucionales para incorporar buenas prácticas internacionales: Ausencia de guías técnicas y procesos de armonización que permitan transponer presunciones protectoras (por ejemplo, presunción de laboralidad si el incidente ocurre en tiempo y lugar laboral remoto) al derecho ecuatoriano.

6.8. Obstáculos encontrados.

6.8.1. Salud y seguridad ocupacional

En Ecuador, uno de los principales desafíos en el campo de la salud y seguridad ocupacional es la débil implementación de las leyes existentes en contextos no tradicionales, como el teletrabajo. Aunque el Decreto Ejecutivo No. 255 regula las medidas de seguridad en el trabajo, su aplicación se ha limitado principalmente a entornos físicos (por ejemplo, fábricas, oficinas, lugares de trabajo), lo que significa que rara vez aborda las especificidades del trabajo remoto, creando brechas significativas en la protección de los teletrabajadores. Esto refleja tanto la ausencia de regulaciones de gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales que rodean a los empleados que viven en sus propios hogares. Porras Velasco (2015) señala que hay un sector significativo de la población que no está adecuadamente cubierto por las políticas de seguridad ocupacional. Por lo tanto, los trabajadores de diferentes estratos económicos a menudo están en riesgo de enfermedades, incluyendo el estrés digital o dolencias musculoesqueléticas. El teletrabajo también presenta un desafío especialmente significativo ya que el "lugar de trabajo" del teletrabajo ya no se limita a la oficina o la instalación de producción y abarca, por ejemplo, los hogares para tener en cuenta diferentes riesgos ocupacionales. Calderón (2024) señala que Ecuador no ha ratificado el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud ocupacional. Esto ha impedido que se establezcan políticas efectivas de teletrabajo y ha resultado en la falta de protección de los trabajadores.

6.8.2. Normativas de trabajo:

Para Ecuador, el problema es que las regulaciones laborales no pueden acomodar completamente los nuevos tipos de empleo, particularmente el teletrabajo y los contratos digitales. Aunque el Código de Trabajo ecuatoriano contiene algunas secciones relacionadas con el teletrabajo, la implementación es deficiente. Las reformas introducidas en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 son insuficientes para abordar adecuadamente estos factores, incluyendo la supervisión remota y las obligaciones tanto del empleador como del trabajador en el escenario digital.

Muñoz et al. (2025) advierten que las responsabilidades y derechos poco claros de los trabajadores, tal como ocurre en el contexto de las modalidades digitales, pueden llevar a la vulnerabilidad, ya que "las regulaciones sobre horas de trabajo, remuneración y beneficios no se adaptan a la flexibilidad del teletrabajo" Esto significa que, como resultado, los trabajadores en esta modalidad tienden a tener dificultades para acceder a los mismos beneficios que los presentes en el trabajo, como la seguridad social, así como ser compensados en caso de un accidente laboral.

6.8.3. Seguridad social.

En el contexto de la seguridad social, una de las principales barreras existe debido a la falta de acceso efectivo para los trabajadores en empleo informal o trabajadores que laboran a través de plataformas digitales. Galiano Maritan y Bravo Placeres (2019) afirman que la informalidad laboral está entre los obstáculos más significativos para acceder al Seguro General de Riesgos del Trabajo para los trabajadores ecuatorianos. El sistema de seguridad social no está diseñado para cubrir a los trabajadores de plataformas digitales, quienes, aunque trabajan bajo una relación de dependencia, no tienen la misma protección que los trabajadores tradicionales. La nueva legislación sobre teletrabajo también ha dejado fuera a estos trabajadores informales, quienes no gozan de afiliación obligatoria al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), lo que ha empeorado las desigualdades existentes en las clases trabajadoras en Ecuador (King, 2023). Las políticas de

seguridad social deben fortalecerse para incluir a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de empleo.

6.8.4. Nuevas formas de contratación.

Las nuevas formas de empleo, como el teletrabajo y los contratos digitales, plantean desafíos significativos para la legislación laboral ecuatoriana. En primer lugar, las regulaciones actuales no cubren adecuadamente las particularidades de estas modalidades, lo que crea incertidumbre legal tanto para los trabajadores como para los empleadores. La ley ecuatoriana carece de reglas precisas sobre la relación entre los teletrabajadores y sus empleadores, causando vacíos legales que dificultan la aplicación de los derechos laborales en este contexto (Vera 2020). Como sostiene Páez (2021), la ausencia de una regulación específica respecto a los derechos laborales de los trabajadores en plataformas digitales y la falta de reglas claras sobre el salario mínimo y las condiciones laborales "aumentan el riesgo de explotación y precariedad laboral" (p. ...). Ecuador necesita urgentemente adaptar su marco legal para reconocer y proteger eficazmente estos nuevos tipos de contratos.

6.8.5. Aplicabilidad de normas internacionales.

Un obstáculo significativo para aplicar las normas internacionales es la falta de ratificación de los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio C177 sobre el Trabajo a Domicilio (OIT, 1996), que proporciona normas claras sobre las protecciones para los teletrabajadores. Sin esto, los trabajadores en Ecuador no pueden estar adecuadamente protegidos de sus riesgos laborales al trabajar desde casa. Como argumenta Jaramillo (2025), esta falta de implementación de estos convenios limita la cobertura de los teletrabajadores ecuatorianos en cuanto a accidentes laborales y salud. Según Calderón (2024), Ecuador necesita ratificar el Convenio C177 de la OIT para garantizar a los teletrabajadores derechos similares a los de los trabajadores presenciales, incluyendo beneficios de salud ocupacional y compensación por

accidentes laborales. Sin ajustes cuidadosos a las normas internacionales, los trabajadores de las nuevas formas de trabajo seguirán desprotegidos.

6.9. DESAFIOS

6.9.1. Salud y seguridad ocupacional.

Citado por la UNACEN (2021) señala que según la “Organización Mundial de la Salud (OMS), la seguridad industrial y la salud ocupacional son actividades multidisciplinarias, orientadas a la protección y el bienestar de los trabajadores, basadas en la prevención y control de enfermedades y accidentes laborales”. En este contexto, en el Ecuador se ha actualizado y se ha implementado normativas que regulen el ámbito laboral, pero aún no se ejecuta la cobertura total a diferentes formas de contratación, para Antonio R García et al,(2025) señala que “Las condiciones de trabajo en el país se caracterizan por altas prevalencias de exposición a riesgos de seguridad como caídas, golpes y cortes, siendo especialmente preocupante en sectores como la construcción y la industria manufacturera”.

El verdadero reto de la salud y seguridad de los trabajadores (SST), es la incapacidad del marco normativo que se tiene hasta el momento y su deficiencia para adaptarse a las nuevas formas de trabajo especialmente al teletrabajo, toda la normativa que se tiene al momento está diseñada para la ejecución de trabajos presenciales y no contempla riesgos emergentes o de tipo digital

6.9.2. Desafíos en Normativas de Trabajo.

Marco legal insuficiente: La normativa actual reguladora de las actividades laborales, es el código de trabajo, este cuerpo legal y el decreto 255 que es la base de la vigilancia de SST no regulan de

manera específica riesgo ergonómicos, psicosociales, tecnológicos o domésticos, el reto en esta normativa, es la implementación de leyes y reglamentos que comiencen a normar estas actividades laborales.

6.9.3. Nuevas formas de contratación.

En este contexto la principal innovación que debería plantarse es la de garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, ya que al no regular la flexibilidad laboral se corre el riesgo de generar inseguridad jurídica tanto para empleadores como trabajadores, otro a respecto a innovar, sería la regulación de los trabajos que se ejecutan a través de las plataforma digitales en las cuales se debería establecer una normativa de control de algoritmos que reconfigure como se trabaja, como se supervisa inclusive la evaluación y prevención de riesgos laborales.

6.9.4. Innovación en normas internacionales:

En un estudio realizado por la CEPAL/OIT en el año 2019 , establece que: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un conjunto de orientaciones para avanzar hacia una nueva visión del desarrollo que quedó plasmada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con buenas razones, se ha puesto énfasis en su carácter indivisible y no se establecen prioridades entre ellos. Sin perjuicio de lo anterior, debemos reconocer que el trabajo es la principal fuente de ingreso para la gran mayoría de los hogares de la región. Esto se traduce en que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) adquiera un papel clave (pág. 6)

En este contexto podemos establecer, que el impulso que los gobiernos den a la incorporación de los ODS al área social podría ser clave en el desarrollo de nuevas tecnologías informáticas, nuevas

formas de contratación y regulaciones laborales que no solo se puedan ejecutar en el país si no ser otra ley del derecho internacional que innove el ámbito laboral.

6.10. Implementación de acciones

6.10.1. Conceptualización del Trabajo y su Evolución.

El trabajo constituye una actividad humana fundamental que permite la producción de bienes y servicios, así como la interacción social y el desarrollo económico. Desde una perspectiva sociológica, el trabajo es entendido como una relación social estructurada, influenciada por las condiciones históricas y el sistema productivo vigente (De la Garza, E. 2019 Sociología del trabajo y regulación laboral. Fondo de Cultura Económica De la Garza, 2019). Con la evolución de la economía industrial hacia modelos digitales y globalizados, las formas tradicionales de empleo han experimentado cambios significativos, generando nuevas configuraciones contractuales y relaciones laborales más flexibles.

Asimismo, la teoría del mercado laboral señala que la oferta y la demanda de trabajo determinan las condiciones de contratación, salarios y estabilidad, pero estas dinámicas son reguladas por el Estado a través de leyes y políticas laborales que buscan equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores (Rodríguez, A. 2021 Nuevas dinámicas de contratación en la era digital. Universidad de Barcelona). En este sentido, comprender la evolución del trabajo es esencial para analizar los desafíos actuales en materia de salud ocupacional, seguridad social y normativas internacionales.

6.10.2. Salud y Seguridad Ocupacional (SSO):

La salud y seguridad ocupacional se define como el conjunto de políticas, procedimientos y actividades orientadas a prevenir riesgos laborales y garantizar el bienestar físico, mental y social

de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo 2020. Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos y prácticas. OIT) establece que la SSO es un componente central de la justicia social y la productividad, dado que ambientes laborales seguros reducen accidentes, enfermedades laborales y costos para las empresas.

Desde el enfoque preventivo, la teoría de la gestión del riesgo propone identificar, evaluar y controlar los peligros presentes en el entorno laboral para evitar incidentes (Vélez, D., & Sánchez, R. 2021 Gestión de riesgos laborales y participación de los trabajadores. Revista Seguridad Ocupacional, 13(3), 22–35.). Este enfoque evidencia que la seguridad no depende únicamente de normas formales, sino también de la cultura organizacional, la participación activa de los trabajadores y la capacitación continua. Además, en el contexto de nuevas tecnologías y automatización, la SSO incorpora riesgos emergentes vinculados a factores ergonómicos, psicosociales y digitales, que requieren estrategias adaptadas a la transformación del trabajo.

6.10.3. Normativas de Trabajo y Regulación Laboral.

Las normativas laborales constituyen el conjunto de leyes, reglamentos y mecanismos institucionales que regulan la relación entre empleadores y trabajadores. Su propósito es garantizar condiciones mínimas de empleo, la protección de derechos fundamentales y la resolución pacífica de conflictos laborales (De la Garza, 2019). Estas normas incluyen aspectos como jornada laboral, remuneraciones, descansos, contratos, despidos y la prohibición de prácticas discriminatorias.

La teoría de la regulación laboral sostiene que el Estado interviene para corregir desigualdades estructurales derivadas del mercado laboral y asegurar condiciones dignas de trabajo. En un entorno globalizado, esta regulación debe actualizarse con frecuencia para responder a nuevas dinámicas productivas y evitar vacíos normativos (Paredes, J., & Molina, K. 2022 Transformaciones laborales y adaptación normativa. Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo, 15(1), 77–94). De este

modo, la regulación laboral adquiere un carácter dinámico y multifuncional que busca equilibrar flexibilidad económica con protección social.

6.10.4. Seguridad Social y Protección del Trabajador.

La seguridad social se conceptualiza como un sistema de protección pública que brinda cobertura ante riesgos como enfermedad, invalidez, desempleo, vejez o maternidad. Según Mesa-Lago (Mesa-Lago, C. 2020 Protección social en América Latina: Retos y reformas. CEPAL), constituye uno de los pilares del Estado de bienestar y un mecanismo esencial para la reducción de pobreza y desigualdad. Los sistemas de seguridad social pueden ser contributivos o no contributivos, dependiendo de si su financiamiento proviene de aportes laborales o de fondos estatales.

Desde la teoría de la protección social integral, se destaca que la seguridad social debe garantizar cobertura universal, sostenibilidad financiera y adaptabilidad a nuevas realidades laborales. Con el avance de empleos informales y autónomos, surge la necesidad de reformas que permitan integrar a trabajadores tradicionalmente excluidos. Franco y Ortiz (Franco, L., & Ortiz, M. 2021 Reformas contemporáneas de la seguridad social en América Latina. Revista de Políticas Públicas, 28(2), 45–63.) señalan que los sistemas modernos incorporan mecanismos flexibles para atender a trabajadores de plataformas, freelancers y teletrabajadores, lo que representa un cambio paradigmático en la protección social contemporánea.

6.10.5. Nuevas Formas de Contratación y Transformaciones Laborales.

El desarrollo tecnológico ha impulsado nuevas formas de contratación laboral caracterizadas por la flexibilidad, temporalidad y autonomía parcial del trabajador. Entre ellas destacan el teletrabajo, los contratos por proyecto, el trabajo freelance y las relaciones mediadas por plataformas digitales.

Estas modalidades redefinen conceptos tradicionales como subordinación, jornada laboral y dependencia económica (Rodríguez, 2021).

La teoría del trabajo digital, propuesta por De Stefano (2020), plantea que la economía de plataformas genera oportunidades económicas, pero también riesgos asociados a la precarización, la falta de estabilidad y la ausencia de protección social. Por lo tanto, su regulación requiere identificar cuándo existe una relación laboral encubierta y garantizar derechos básicos como salario justo, cobertura de seguridad social y acceso a mecanismos de resolución de conflictos. En consecuencia, las nuevas formas de contratación exigen marcos normativos modernos que equilibren innovación y protección laboral.

6.10.6. Normas Internacionales del Trabajo y su Aplicabilidad.

Las normas internacionales del trabajo, elaboradas principalmente por la OIT, establecen principios y estándares mínimos que deben cumplir los Estados para proteger los derechos laborales. Según Alarcón (Derechos laborales y normativas internacionales. Editorial Laboris 2018), estos instrumentos internacionales funcionan como guías universales que promueven condiciones dignas de trabajo y fomentan la armonización normativa entre países.

La teoría del diálogo social destaca que la aplicación efectiva de normas internacionales depende de la participación coordinada de gobiernos, empleadores y trabajadores. No obstante, Rubio y Carrillo (Rubio, F., & Carrillo, G. (2022). Globalización y estándares laborales internacionales. Oxford University Press) advierten que la implementación enfrenta desafíos como capacidad administrativa insuficiente, diferencias culturales y limitaciones económicas. Por tanto, la aplicabilidad de estas normas requiere procesos graduales, acompañados de políticas de fortalecimiento institucional y cooperación internacional. Estas normas constituyen un referente fundamental para la evaluación de políticas laborales nacionales y la protección de los derechos humanos en el trabajo.

6.11. Logros

La mejora sustancial en la gestión de accidentes de trabajo se articula en un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Resiliente, Digital y Centrado en la Víctima. El principal avance es el acortamiento drástico de los tiempos de investigación, calificación y resolución, transformando un proceso burocrático de años en una respuesta inmediata y humanitaria.

El Mandato Fundacional: Separación del Derecho y la Obligación

El punto de inflexión para la reforma es la Sentencia No. 1024-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. Este fallo expuso la grave dilación institucional (un promedio de 5.9 años para obtener prestaciones) y declaró inconstitucional el condicionamiento del pago de beneficios al asegurado a la recuperación previa de la morosidad patronal (Art. 94 de la Ley de Seguridad Social).

El logro ejemplar de esta Sentencia, y el objetivo central del sistema modernizado, es la Separación de Siniestro y Cobro:

Prioridad Absoluta: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) debe conceder la pensión o indemnización inmediatamente una vez calificado el riesgo, sin esperar la finalización de los procesos coactivos contra el empleador moroso.

6.11.1. Fundamento de Derechos.

Esto materializa los derechos a la vida digna y a la reparación integral, garantizando que la protección del Estado sea inmediata ante el siniestro. La prontitud evita la revictimización asociada a una espera prolongada.

6.11.2. Logros Clave de la Celeridad Procesal.

La aceleración de los trámites genera un impacto directo en la dignidad del trabajador y la eficacia institucional:

- Acceso Expedito a Prestaciones: El logro primordial es el acceso rápido a pensiones, indemnizaciones o montepío, asegurando el sustento económico para el trabajador y su familia inmediatamente después del siniestro.
- Reparación Integral: La celeridad es un componente esencial de la reparación, evitando que el trabajador deba esperar años para obtener los beneficios a los que tiene derecho.
- Fortalecimiento Institucional y Prevención
- Eficacia Institucional: La rapidez obliga al IESS a modernizar sus procedimientos, enfocándose en la atención prioritaria al asegurado y cumpliendo con los principios constitucionales de eficiencia y eficacia.
- Disuasión de Incumplimiento: Las investigaciones rápidas permiten identificar y sancionar las fallas en la prevención de forma oportuna. Un proceso expedito para determinar la responsabilidad patronal y ejecutar el cobro correspondiente disuade a los empleadores de incumplir las normativas de seguridad y salud, combatiendo la impunidad.
- Disminución de Litigiosidad: Una respuesta administrativa ágil y justa reduce la necesidad de recurrir a acciones judiciales extraordinarias (como acciones de protección).

6.11.3. Estrategias de Modernización y Digitalización.

El objetivo de reducir el tiempo de resolución de 5.9 años a 30 días requiere una acción coordinada entre el IESS, la Inspección de Trabajo y la Función Judicial, impulsada por la tecnología.

Digitalización: El Fin de la Burocracia del Papel:

- Expediente Digital Único: Creación de una plataforma interoperable que centraliza el historial clínico, el informe de investigación del accidente, la calificación del riesgo y las resoluciones judiciales. Esto elimina la necesidad de presentar documentación varias veces y reduce el tiempo de calificación del riesgo de meses a días.
- Trazabilidad en Tiempo Real: Los sistemas automatizados ofrecen a los trabajadores la posibilidad de consultar el estado exacto de su trámite en línea, aumentando la transparencia.
- Inteligencia Artificial (IA): Precisión y Proactividad
- Asistencia en la Calificación: Modelos de IA entrenados con datos históricos pueden pre-calificar el riesgo y estimar la pérdida de capacidad laboral, agilizando el cálculo de la prestación.
- Predicción y Prevención: La IA puede analizar datos masivos (Big Data) para predecir proactivamente qué empresas o sectores tienen mayor riesgo de accidentes. Esto permite a la Inspección Laboral realizar auditorías dirigidas antes de que ocurra el siniestro.
- Soporte Judicial: La Búsqueda Jurisprudencial Inteligente ayuda a los jueces a acceder rápidamente a precedentes relevantes (como la 1024-19-JP/21), asegurando la uniformidad y celeridad en la emisión de fallos.
- Gobernanza y Cobertura Inclusiva

Para sostener esta transformación, se requiere un marco normativo moderno e inclusivo:

Adopción de Normas Internacionales: La aplicación efectiva de la norma ISO 45001 y los Convenios de la OIT eleva los estándares de prevención y gestión. **Leyes "Prueba de Futuro":** La legislación debe modernizarse para abordar los riesgos emergentes de la digitalización (ej. riesgos psicosociales por monitoreo constante) e integrar la gestión ergonómica y psicosocial como prioridades críticas.

- Extensión de la Cobertura: El logro social más importante es la extensión universal de la cobertura de Seguridad Salud Ocupacional y Seguridad Social a todos los trabajadores, incluyendo aquellos en plataformas digitales, teletrabajo y *freelancers* dependientes. Una investigación rápida y digitalizada facilita la toma de decisiones ágil de la Seguridad Social, haciendo realidad esta protección inclusiva.

El logro definitivo de esta reforma es garantizar que la fase de calificación del siniestro y la emisión de la resolución de prestación por parte del IESS pueda realizarse de manera estándar en menos de 30 días.

CAPITULO VII

SINTETIZAR LOS HALLAZGOS DEL PROYECTO, OFRECIENDO SUGERENCIAS PRÁCTICAS PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTEXTO ABORDADO.

7.1. hallazgos.

¿Qué se ha innovado en relación con la seguridad social?

Ecuador se encuentra inmerso en un proceso de transición histórica, migrando de un modelo de seguridad social tradicional, caracterizado por su reactividad, burocracia y limitada cobertura, hacia un sistema moderno y robusto que responde a las demandas del siglo XXI. Si bien este tránsito presenta desafíos en su implementación efectiva, el nuevo paradigma se construye sobre cinco pilares fundamentales: la Universalidad, mediante la ampliación de la cobertura a todas las modalidades de trabajo, incluidas las emergentes; la Inmediatez, con la eliminación de barreras burocráticas que retardaban el acceso a los derechos; la Previsión, con la creación de mecanismos que anticipan y mitigan nuevos riesgos laborales; la Tecnificación, mediante el uso intensivo de Inteligencia Artificial y la digitalización para agilizar y mejorar los servicios; y la Armonización Internacional, con la adopción de estándares de la OIT y mejores prácticas globales.

7.2. Evolución del Marco Jurisprudencial

Situación Anterior:

El sistema de seguridad social ecuatoriano presentaba una estructura normativa que subordinaba el derecho fundamental de los trabajadores a la situación financiera de los empleadores. El artículo 94

de la Ley de Seguridad Social establecía la condicionalidad en el pago de prestaciones, generando una situación de vulnerabilidad extrema para los afiliados cuando existía mora patronal (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Esta configuración legal permitía que los tiempos de resolución de casos se extendieran hasta 5.9 años, configurando una evidente violación al derecho a la protección social en condiciones de igualdad y no discriminación.

Avance Actual:

La Corte Constitucional, mediante Sentencia No. 1024-19-JP/21, declaró la inconstitucionalidad del mencionado artículo 94, estableciendo que "el derecho a la seguridad social es autónomo e inmediato, no pudiendo condicionarse su ejercicio al cobro previo de la deuda patronal" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p. 15). Este pronunciamiento jurisprudencial representa un cambio paradigmático que:

- Reconoce la naturaleza fundamental del derecho a la seguridad social
- Establece la obligación inmediata del IESS de otorgar prestaciones
- Transfiere la carga del cobro coactivo al IESS, liberando al trabajador de esta responsabilidad

Innovación Propuesta:

Implementación de un Sistema Integral de Expediente Digital Único con trazabilidad en tiempo real, que permita a los afiliados realizar seguimiento automatizado de sus trámites, reduciendo significativamente los tiempos de espera y garantizando transparencia procesal.

7.3. Modernización del Marco Normativo

Situación Anterior:

El ordenamiento jurídico ecuatoriano carecía de regulación específica para las nuevas modalidades de trabajo, particularmente el teletrabajo y las plataformas digitales, generando un vacío normativo que excluía a importantes sectores laborales del sistema de protección social (Ministerio de Trabajo, 2022).

Avance Actual:

El Ministerio de Trabajo ha emitido instrumentos normativos que representan avances significativos:

- Acuerdo Ministerial MDT-2022-237: Reconocimiento formal del derecho a la desconexión digital
- Decreto Ejecutivo 255 (2024): Actualización del Reglamento de Seguridad y Salud con inclusión expresa del teletrabajo

Estas disposiciones constituyen el primer esfuerzo regulatorio por adaptar el marco jurídico laboral a las realidades del trabajo del siglo XXI.

Innovación Propuesta:

Creación de la figura jurídica del "Contrato de Trabajo en Plataformas Digitales" que reconozca la relación laboral dependiente mediada por algoritmos, garantizando el acceso pleno a los beneficios de seguridad social.

7.4. Transformación Digital del IESS

Situación Anterior:

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social operaba bajo un modelo predominantemente analógico, caracterizado por:

- Procesos manuales y presencialidad obligatoria
- Duplicidad de requisitos y documentación
- Tiempos de respuesta excesivamente prolongados

Esta realidad generaba importantes barreras de acceso a los servicios de seguridad social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2023).

Avance Actual:

Se han implementado iniciativas de digitalización incipientes:

- Plataforma de Trámites Digitales para servicios básicos
- Desarrollo progresivo del Historial Clínico Digital
- Portal web informativo para afiliados.

Sin embargo, la cobertura y eficiencia de estos sistemas aún resultan limitadas.

Innovación Propuesta:

Despliegue de un Sistema Integrado de Inteligencia Artificial aplicado a la gestión de seguridad social, incorporando tecnologías de Reconocimiento Óptico de Caracteres (OCR) y Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) para la automatización de validaciones documentales.

7.5. Fortalecimiento de la cooperación internacional

Situación Anterior:

Existía una limitada armonización del marco normativo nacional con los estándares internacionales de protección social, evidenciado por la no ratificación de instrumentos clave como el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio.

Avance Actual:

Ecuador mantiene una relación de cooperación técnica con la OIT que se manifiesta en:

- Programas de asistencia técnica para reformas laborales
- Participación en iniciativas regionales de protección social
- Incorporación progresiva de estándares internacionales en propuestas normativas

Innovación Propuesta:

Ratificación del Convenio 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio, complementada con la adopción de un marco regulatorio específico que garantice condiciones laborales equitativas y protección en seguridad social para teletrabajadores.

7.6. Ampliación de la cobertura de protección

Situación Anterior:

El modelo tradicional de seguridad social presenta notables limitaciones en cobertura, excluyendo sistemáticamente a trabajadores de plataformas digitales, teletrabajadores y otras modalidades emergentes.

Actualmente persisten importantes brechas de protección como:

- Ausencia de cobertura efectiva para trabajadores de plataformas digitales
- Dificultades probatorias para teletrabajadores en casos de accidentes laborales
- Carencia de mecanismos de protección ante el desempleo tecnológico.

Innovación Propuesta:

Implementación de un Subsidio de Reconversión Laboral destinado a trabajadores afectados por procesos de automatización y digitalización, proporcionando protección temporal y acceso a programas de capacitación.

7.7. Avances recientes en los derechos laborales en Ecuador.

El sistema legal que rige el trabajo en el país ha pasado por cambios transformadores, enfocados en elevar la calidad de la dignidad y asegurar la igualdad de condiciones en el ámbito laboral. La meta de estas nuevas regulaciones es sincronizar el derecho nacional con las directrices de la OIT y los preceptos constitucionales (C.R.E., Artículos 325 y 331)

En los últimos años, Ecuador ha desarrollado un conjunto de reformas orientadas a fortalecer la protección de los trabajadores y ampliar el alcance de los derechos laborales. Una de las mejoras más relevantes corresponde a la aprobación de reformas legales dirigidas a garantizar los derechos de personas con discapacidad, enfermedades raras o catastróficas, así como de sus sustitutos laborales. Estas modificaciones, realizadas tanto en el Código del Trabajo como en la legislación

del sector público, refuerzan la estabilidad laboral, previenen la discriminación y sancionan prácticas como el acoso laboral hacia poblaciones vulnerables.

Uno de los avances cruciales se encuentra en la eliminación de la discriminación salarial y de acceso al empleo. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) modificó el Código del Trabajo para garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de valor equivalente (Art. 79 C.T. reformado). Adicionalmente, esta normativa refuerza los derechos de la maternidad al ampliar el permiso remunerado por lactancia y prohíbe explícitamente la indagación sobre el estado reproductivo o la planificación familiar durante los procesos de selección (Art. 42.1 C.T. agregado).

En cuanto a la capacitación, el artículo 42.2 (Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral, publicada en el Registro Oficial Séptimo Suplemento No. 38, el 14 de mayo de 2025) determina la obligación del empleador de capacitar a todos los trabajadores en temas que favorezcan un ambiente laboral sano, fortalezcan habilidades y prevengan cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, incluida la basada en la edad. Se dispone además que el Ministerio del Trabajo supervise el cumplimiento de esta obligación mediante notificaciones e inspecciones, y se fija un mínimo de diez horas de formación, conforme a lo establecido en el reglamento correspondiente.

El artículo 42.3 introduce una medida de inclusión laboral dirigida a proteger el acceso al empleo de personas mayores de cuarenta años. Según esta disposición, los empleadores con una nómina de al menos veinticinco trabajadores deben contar, como mínimo, con un trabajador mayor de cuarenta años. Si el número de trabajadores es mayor, se establece un porcentaje obligatorio del 1% de la nómina para este grupo etario, garantizando criterios de equidad y diversidad. Esta obligación no podrá ser inferior al 4% del total de trabajadores. Además, se prevén incentivos no económicos para empresas que integren en su personal a personas de más de cuarenta años en situación de desempleo, así como la creación de un sistema público de reconocimiento para destacar buenas prácticas laborales.

Finalmente, el artículo 42.4 fija una sanción para los empleadores que incumplan con la obligación de inclusión prevista en el artículo anterior, estableciendo una multa diaria que oscila entre diez y veinte dólares hasta que se regularice la situación.

En conjunto, estas reformas evidencian el esfuerzo del Estado ecuatoriano por promover la igualdad de trato, la no discriminación laboral y el acceso equitativo al empleo, especialmente para grupos históricamente afectados por prácticas excluyentes, reforzando así un marco legal orientado a la justicia laboral y la protección de derechos.

Asimismo, se introdujeron cambios significativos respecto al trabajo del hogar, un sector históricamente precarizado. Las reformas del 2025 buscan dignificar estas labores mediante la formalización contractual, la ampliación de la estabilidad laboral y la creación de mecanismos más claros para denunciar vulneraciones de derechos. Estas modificaciones representan un avance en la equiparación entre trabajo doméstico y otras modalidades de empleo formal.

Otro eje importante se relaciona con el fortalecimiento de la libertad sindical. El Ministerio del Trabajo actualizó la normativa para la constitución y funcionamiento de organizaciones laborales, con el objetivo de facilitar los procesos de registro y asegurar mayor autonomía sindical. Estas reformas están alineadas con los estándares constitucionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consolidando un marco más favorable para el ejercicio de derechos colectivos.

También se han realizado mejoras en materia de inspección y cumplimiento normativo. El Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 introdujo mecanismos de verificación digital, obligaciones de documentación por parte de los empleadores y plazos más estrictos para el registro y control del personal. Estas medidas buscan incrementar la transparencia y reducir las prácticas laborales irregulares.

Desde el ámbito académico, diversos estudios han analizado estas transformaciones. Otero Trujillo (Otero Trujillo, G. (2023). Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador (2008–2023). Fundación Friedrich Ebert – FES Ecuador) destaca que el país ha transitado hacia una

normativa más robusta en materia de protección social y negociación colectiva, aunque persisten desafíos en la implementación. Por otro lado, investigaciones como las de Calero Alarcón y Martínez Silva (Calero Alarcón, R. S., & Martínez Silva, R. F. (2024). Análisis crítico de las reformas al régimen laboral ecuatoriano (2015-2024). Revista Veritas, 2(14) subrayan que las reformas recientes deben entenderse en un equilibrio entre políticas de flexibilización y garantías laborales. En conjunto, estas mejoras evidencian un proceso continuo de modernización del derecho laboral ecuatoriano, con avances notables en inclusión, control estatal y fortalecimiento sindical.

7.8. Logros para la Mejora de la Gestión de Accidentes de Trabajo.

La consecución de logros significativos en la gestión de accidentes de trabajo se articula en torno a la creación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Resiliente, Digital y Centrado en la Víctima. El principal avance es el acortamiento drástico de los tiempos de investigación y resolución, que pasa de ser un proceso burocrático de semanas a una respuesta inmediata y humanitaria asegurada por la Seguridad Social. Este logro requiere la separación del proceso de ayuda inmediata de la determinación final de responsabilidad: el simple reporte de un accidente debe disparar la activación de un fondo de asistencia de emergencia para la cobertura médica y el apoyo económico inicial en las primeras 24 horas, priorizando la dignidad de la persona lesionada.

Este enfoque humanitario se respalda en la Investigación y Prevención, logrando que la Salud y Seguridad Ocupacional opere bajo estándares de eficiencia digital. El logro clave aquí es la implementación de sistemas que utilizan tecnologías como la Inteligencia Artificial (IA), el análisis de datos masivos y sensores para la digitalización de la investigación. Esto permite a los Equipos de Respuesta Rápida (ERR) recopilar evidencia, realizar un análisis preliminar de causa-raíz y generar un informe conclusivo en un plazo de horas. Esta celeridad facilita la implementación de medidas preventivas inmediatas en el puesto de trabajo (bloqueo de riesgos, alertas preventivas), lo

que cumple el objetivo fundamental de evitar la repetición del accidente antes de que finalice la investigación completa.

Para sostener esta transformación, se requiere un robusto marco de Gobernanza y Sostenibilidad, impulsado por la Aplicabilidad de Normas Internacionales. Un logro esencial es la adopción efectiva de la norma ISO 45001 para la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y la ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT, lo que eleva los estándares de prevención y promueve un diálogo social tripartito. Paralelamente, la Normativa de Trabajo, debe modernizarse para alcanzar la meta de Leyes de Seguridad y Salud en el trabajo & quot; Prueba de Futuro& quot;. Esto implica la adaptación de la legislación para abordar los riesgos emergentes de la digitalización (ej. riesgos psicosociales por monitoreo constante) y asegurar la integración de la gestión ergonómica y psicosocial como prioridades tan críticas como la seguridad física.

Finalmente, para que estos logros sean justos, deben ser inclusivos, abordando las Nuevas Formas de contratación. El logro social y normativo más importante es la extensión universal de la cobertura de Seguridad Salud Ocupacional y Seguridad Social a todos los trabajadores, incluyendo aquellos en plataformas digitales, teletrabajo y FreeLancer dependientes. Esto requiere una clara definición de la responsabilidad sobre los riesgos laborales en estos nuevos esquemas y una agilización en la calificación de sus accidentes, asegurando que el trabajador accidentado, sin importar su vínculo contractual, acceda a los programas de rehabilitación integral y reubicación laboral que garanticen su plena reintegración a la vida productiva. La concordancia reside en que una investigación rápida y digitalizada facilita la toma de decisiones ágil por parte de la Seguridad Social, haciendo realidad la protección inclusiva.

El acortamiento de los tiempos en las investigaciones, resoluciones judiciales y la gestión del **IESS** (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) sobre accidentes laborales tiene el potencial de generar logros significativos para la protección de los trabajadores.

La Sentencia No. 1024-19-JP/21 de la Corte Constitucional de Ecuador, que hemos venido tomando como ejemplo a lo largo de nuestro proyecto, es un excelente ejemplo, ya que identificó y buscó corregir la problemática de las largas demoras (se estimaba un promedio de 5.9 años para prestaciones por accidentes laborales) y vinculó la entrega de prestaciones a la morosidad patronal.

7.9. Logros al Acortar los Tiempos

El principal objetivo de acelerar estos procesos es garantizar la ayuda inmediata y el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social de los trabajadores y sus familias.

Ayuda Inmediata y Dignidad del Trabajador. Acceso Oportuno a Prestaciones: El logro más directo es que el trabajador lesionado o sus derechohabientes (en caso de fallecimiento) reciben las pensiones, indemnizaciones o montepío de forma expedita.

Antes de la Sentencia 1024-19-JP/21: El IESS podía negar o demorar el pago de prestaciones por la falta de cobro de la deuda patronal (morosidad del empleador), agravando la situación del afectado. Con la Aceleración: Se asegura el sustento económico para el afectado y su familia inmediatamente después del accidente o defunción. Reparación Integral de Derechos: La rapidez evita la revictimización y el sufrimiento innecesario que implica una espera de años para obtener justicia o los beneficios a los que se tiene derecho, lo cual es fundamental para el derecho a una vida digna y a la salud integral.

Disminución de la Litigiosidad: Cuando las instituciones responden con agilidad y justicia, la necesidad de recurrir a acciones judiciales (como la acción de protección que originó la sentencia 1024-19-JP/21) disminuye, liberando recursos del sistema judicial. Fortalecimiento de la Prevención y Responsabilidad, Identificación Rápida de Causas: Las investigaciones rápidas sobre los accidentes laborales permiten identificar con celeridad las fallas en las medidas de prevención (supervisión deficiente, falta de capacitación, etc.).

Aplicación Oportuna de Sanciones: Un proceso expedito para determinar la responsabilidad patronal (por inobservancia de medidas preventivas) y ejecutar el cobro correspondiente disuade a los empleadores de incumplir las normativas de seguridad y salud en el trabajo. La lentitud en la sanción puede generar un sentido de impunidad.

El Ejemplo de la Sentencia 1024-19-JP/21 Esta sentencia es clave porque abordó la raíz de la demora y la negación de derechos al declarar inconstitucional la vinculación de la entrega de la prestación del IESS al trabajador con la morosidad del empleador (Art. 94 de la Ley de Seguridad Social).

El logro ejemplar de esta sentencia (y lo que debe replicarse al acortar tiempos) es: Separar el derecho del trabajador de la obligación del empleador. El IESS debe conceder inmediatamente las prestaciones cuando se cumplen los requisitos de ley, y luego continuar con el cobro al empleador responsable de manera eficiente. Al acortar los tiempos de todos los procesos relacionados, se materializa esta visión de garantía de derechos, permitiendo que un trabajador amputado o la familia de un fallecido no tenga que esperar casi seis años para acceder a su seguridad social.

7.10. Estrategias y Desafíos

El acortamiento de los tiempos de resolución requiere una acción coordinada en tres frentes: el IESS (administrativo), la Inspección de Trabajo (investigativo/preventivo) y la Función Judicial (resolución de controversias).

El Impacto de la Sentencia 1024-19-JP/21 en la Gestión del IESS Enfocándonos en la implementación de Logros y soluciones concretas, en el marco de derechos humanos que fundamenta la necesidad de celeridad. Esto transformará la información en un análisis más profundo y estructurado.

Nos proponemos tres secciones clave:

1. Avances Concretos y Normativa Secundaria: ¿Qué ha hecho el IESS para cumplir?
2. El Fundamento de Derechos Humanos: La lente de la dignidad.
3. Mecanismos para la Celeridad (Modelo a Seguir): Estrategias de modernización.

7.11. El Derecho a la Vida Digna y la Reparación Integral

La demora de 5.9 años era una violación sistemática del derecho a una vida digna (Art. 66 N. 2 de la Constitución de Ecuador). Pensión como Sustento: La pensión o indemnización por accidente de trabajo no es un simple beneficio, sino el sustento económico que reemplaza el salario perdido o el costo de la discapacidad sobrevenida. Negarlo o demorarlo por años condena al trabajador y su familia a la pobreza o al endeudamiento.

Reparación del Daño: La celeridad es un componente esencial de la reparación integral. Una reparación que llega tarde ya no cumple su función restaurativa. La Sentencia 1024-19-JP/21 enfatiza que la demora en sí misma genera un daño adicional (revictimización), que debe ser evitado por el Estado.

7.12. Principio de Inmediación y Progresividad

La Seguridad Social en Ecuador debe regirse por los principios de solidaridad, obligatoriedad, suficiencia y, crucialmente, la progresividad (Art. 369). La Inmediación: La Corte Constitucional, al dictar la sentencia, obliga a que la protección del Estado sea inmediata ante el riesgo o siniestro, sin someter el derecho del asegurado a las contingencias de la gestión de cobro del IESS. No Regresividad: Al acelerar los procesos, se garantiza que los derechos de seguridad social no solo

se mantengan, sino que progresen en su forma de aplicación y acceso, evitando retrocesos en la calidad de la protección social. Logro definitivo es garantizar que la protección del Estado sea inmediata, transformando el seguro de Riesgos del Trabajo en un verdadero garante social que cumpla su función sin demoras.

7.13. Avance en la salud y seguridad ocupacional

Es conocido que las actividades laborales a más de fomentar el desarrollo personal y económico de la persona es una de las áreas de salud que ha cobrado relevancia , ya que, por el desarrollo de las actividades productivas , la persona, el trabajador o el obrero pueden desarrollar enfermedades, sufrir accidentes de trabajo y desencadenar afecciones o padecimientos que impidan sigan laborando o causen algún tipo de lesión permanente.

El tema de la salud y seguridad ocupacional, en adelante (SSO) Tomo auge a nivel mundial , con el advenimiento de la revolución industrial , las condiciones de trabajo , las largas jornadas laborales, la falta de seguridades o metodologías de medición de riesgo , pasaron factura a las empresas , provocando muertes , mutilaciones y trabajadores lesionados , sin prestaciones ni medios para afrontar sus discapacidades.

Estos hechos también marcaron un antes y después en la salud y seguridad en el Ecuador, el desarrollo de este ámbito en el país se ha dado en pocas décadas lo que ha permitido el pasar de un completo abandono normativo a un eje básico del derecho laboral digno y el fomento de la salud ocupacional, en los art. 32, 33 y 326 de la constitución se establece la obligación del estado en cumplir actividades de fomento y reconocer el derecho de las personas a la protección integral.

El punto de partida para crear una normativa estable , normar las acciones laborales en las empresas y crear una jurisprudencia de SSO aplicables a todos los sectores productivos , fue la creación del decreto ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. creado en el año 1986 en su artículo 1 se definió “ el objetivo de la

prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del ambiente laboral, aplicable a toda actividad y centro de trabajo.” Este reglamento ya introdujo la figura de los comités de seguridad la obligación de los empleadores de medir los riesgos , elaborar planes de acción y gestionar un sistema de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la seguridad social la creación de la resolución CD.513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, fue la normativa más importante en temas de riesgos laborales ya que regula la naturaleza de las lesiones, define las coberturas que del seguro social a más de las prestaciones que se debe entregar por accidentes laborales y enfermedades profesionales desde el año 86 , tuvieron que pasar 30 años hasta el 2016 para que por fin en el Ecuador se definan las prestaciones a las cuales tienen derecho los trabajadores que han padecido lesiones o contraído enfermedades en cumplimiento de sus actividades profesionales.

En al ámbito regional el Ecuador adopto la resolución 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” con lo cual el país adquirió la responsabilidad de desarrollar sistemas de seguridad y salud del trabajo , así como también obliga a las empresas el establecimiento de sistemas de gestión de riesgos.

A nivel internacional el país suscribió acuerdos internacionales con la OIT como el

- Convenio 155 ratificado en el 2016 estableciendo la obligatoriedad de desarrollar la política nacional de prevención de riesgos.
- Convenio 187 ratificado en el 2017 estableció como prioritario la creación de una política nacional de SSO a más de cumplir los estándares mundiales de prevención de riesgos.

Dentro de las normas más importantes, finalmente en el año 2024 se elabora el decreto 255 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, esta normativa, regula la designación y

responsabilidades de los técnicos de SST de acuerdo con el número de trabajadores y grado de peligrosidad de la empresa a eso se suma la actualización de la política de salud y el fomento de la medición y tratamiento de los riesgos laborales.

La doctrina , también ha señalado que el desarrollo normativo es intenso, aunque con desafíos en la implementación Toro , et al . (2020) destaca que el marco legal del Ecuador ha evolucionado, creando un marco normativo regulatorio de la prevención y gestión de riesgos, pero enfrenta brechas en vigilancia, cultura preventiva y cumplimiento real.

Sin duda esta evolución normativa en el ámbito de SSO ha dado pasos importantes en la regularización de las actividades laborales en al ámbito preventivo , pero frente a los cambios globales, como las nuevas formas de contratación , teletrabajo, trabajos digitales , la normativa actual hasta cierto punto no es aplicable, estas falencias sin duda crea desigualdades laborales que el estado, el gobierno y las políticas públicas la deben solventar para que en algún día se puede hablar de una verdadera cultura de prevención, políticas nacionales de SSO efectivas y aplicables a todos los tipos de empleabilidad.

7.14. Conceptualización del trabajo y su evolución

El trabajo constituye una actividad humana fundamental que permite la producción de bienes y servicios, así como la interacción social y el desarrollo económico. Desde una perspectiva sociológica, el trabajo es entendido como una relación social estructurada, influenciada por las condiciones históricas y el sistema productivo vigente (De la Garza, E. 2019 Sociología del trabajo y regulación laboral. Fondo de Cultura Económica De la Garza, 2019). Con la evolución de la economía industrial hacia modelos digitales y globalizados, las formas tradicionales de empleo han experimentado cambios significativos, generando nuevas configuraciones contractuales y relaciones laborales más flexibles.

Asimismo, la teoría del mercado laboral señala que la oferta y la demanda de trabajo determinan las condiciones de contratación, salarios y estabilidad, pero estas dinámicas son reguladas por el Estado a través de leyes y políticas laborales que buscan equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores (Rodríguez, A. 2021 Nuevas dinámicas de contratación en la era digital. Universidad de Barcelona). En este sentido, comprender la evolución del trabajo es esencial para analizar los desafíos actuales en materia de salud ocupacional, seguridad social y normativas internacionales.

7.15. Normativas de Trabajo y Regulación Laboral

Las normativas laborales constituyen el conjunto de leyes, reglamentos y mecanismos institucionales que regulan la relación entre empleadores y trabajadores. Su propósito es garantizar condiciones mínimas de empleo, la protección de derechos fundamentales y la resolución pacífica de conflictos laborales (De la Garza, 2019). Estas normas incluyen aspectos como jornada laboral, remuneraciones, descansos, contratos, despidos y la prohibición de prácticas discriminatorias.

La teoría de la regulación laboral sostiene que el Estado interviene para corregir desigualdades estructurales derivadas del mercado laboral y asegurar condiciones dignas de trabajo. En un entorno globalizado, esta regulación debe actualizarse con frecuencia para responder a nuevas dinámicas productivas y evitar vacíos normativos (Paredes, J., & Molina, K. 2022 Transformaciones laborales y adaptación normativa. Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo, 15(1), 77–94). De este modo, la regulación laboral adquiere un carácter dinámico y multifuncional que busca equilibrar flexibilidad económica con protección social.

7.16. Nuevas Formas de Contratación y Transformaciones Laborales

El desarrollo tecnológico ha impulsado nuevas formas de contratación laboral caracterizadas por la flexibilidad, temporalidad y autonomía parcial del trabajador. Entre ellas destacan el teletrabajo, los contratos por proyecto, el trabajo freelance y las relaciones mediadas por plataformas digitales.

Estas modalidades redefinen conceptos tradicionales como subordinación, jornada laboral y dependencia económica (Rodríguez, 2021).

La teoría del trabajo digital, propuesta por De Stefano (2020), plantea que la economía de plataformas genera oportunidades económicas, pero también riesgos asociados a la precarización, la falta de estabilidad y la ausencia de protección social. Por lo tanto, su regulación requiere identificar cuándo existe una relación laboral encubierta y garantizar derechos básicos como salario justo, cobertura de seguridad social y acceso a mecanismos de resolución de conflictos. En consecuencia, las nuevas formas de contratación exigen marcos normativos modernos que equilibren innovación y protección laboral.

7.17 Normas Internacionales del Trabajo y su Aplicabilidad

Las normas internacionales del trabajo, elaboradas principalmente por la OIT, establecen principios y estándares mínimos que deben cumplir los Estados para proteger los derechos laborales. Según Alarcón (Derechos laborales y normativas internacionales. Editorial Laboris

2018), estos instrumentos internacionales funcionan como guías universales que promueven condiciones dignas de trabajo y fomentan la armonización normativa entre países. La teoría del diálogo social destaca que la aplicación efectiva de normas internacionales depende de la participación coordinada de gobiernos, empleadores y trabajadores. No obstante, Rubio y Carrillo (Rubio, F., & Carrillo, G. (2022). Globalización y estándares laborales internacionales. Oxford University Press) advierten que la implementación enfrenta desafíos como capacidad administrativa insuficiente, diferencias culturales y limitaciones económicas.

Por tanto, la aplicabilidad de estas normas requiere procesos graduales, acompañados de políticas de fortalecimiento institucional y cooperación internacional. Estas normas constituyen un referente fundamental para la evaluación de políticas laborales nacionales y la protección de los derechos humanos en el trabajo.

Capítulo VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones

- En el caso propuestos se concluye que la problemática central no es solo la irrupción de las nuevas formas de contratación si no el desfase estructural entre la realidad actual y el andamiaje jurídico vigente, la protección frente accidentes, riesgos psicosociales, brecha digital y vigilancia tecnológica sigue siendo pensado para el trabajo presencial generando vacíos en la calificación de siniestros y en la reparación integral.
- La relevancia del presente estudio radica en que articula un enfoque comparado y crítico entre el modelo jurídico ecuatoriano y los estándares e instrumentos normativos internacionales, además, al incorporar las sentencias, vincula la discusión normativa con casos reales de vulneración de los derechos a la seguridad social, por incumplimientos patronales mostrando como la falta de regulación fomenta la precariedad y la inseguridad jurídica.
- El presente estudio no se ha limitado a establecer un mero diagnóstico, formula además propuestas normativas concretas y operativas como el de reformar reglamentos de trabajo, leyes y normas de prevención de riesgos que regulen las nuevas formas de contratación, fomento de una cultura de SSO, incentivos para empresas que cumplan estándares avanzados de SST.
- El análisis realizado ha permitido establecer y determinar, que en el país hay una falta de jurisprudencia que sancione de manera consistente a los empleadores por la generación de

accidentes de trabajo y el aparecimiento de enfermedades laborales de las personas a su cargo, esto refleja una debilidad estructural del sistema de prevención y protección de riesgos laborales generando un mensaje de impunidad que afecta la eficacia real de la normativa a esto se suma la falta de criterios, vacíos interpretativos, insuficiente especialización en materia de riesgos laborales y una total ausencia de sanciones laborales efectivas, esto no solo dificulta una reparación efectiva de las victimas si no que perpetua la precariedad de la SSO en los entornos laborales a esto se suma la falta de incentivos de los organismos de control que motiven a los trabajadores a denunciar el déficit de gestión de riesgos, evitando así la creación de un sistema robusto de riesgos Laborales.

8.2. RECOMENDACIONES

- Cómo se ha detallado en la parte de la propuesta, los procesos de resolución de casos o litigios en materia laboral, suelen ser lentos y burocráticos, se recomienda como parte activa e innovadora del estudio, la incorporación de inteligencia artificial y herramientas digitales para agilizar los procesos legales tales como, optimizar tramites en el IESS, monitorear el cumplimiento de sentencias, detectar moras patronales, auditar en tiempo real la realización de los trabajos, sobre todo los de tipo digital o de teletrabajo. De esta forma nuestra investigación se proyecta como un insumo estratégico para la academia, el legislador , el investigador ya que da a conocer las falencias jurídicas en materia de SSO, propone acciones de mejora e incluye instrumentos o herramientas tecnológica, que van a la par de la globalización digital, en síntesis, contribuye a la creación innovadora de un ambiente jurídico preventivo y de control de los riesgos laborales en el Ecuador.

9. BIBLIOGRAFÍA:

Alarcón, P. (2018). *Derechos laborales y normativas internacionales*.

Alpaydin, E. (2016). *Machine learning: The new AI*. MIT Press.

Asamblea Nacional. (2012). *Código del Trabajo* (Registro Oficial Suplemento No. 167). Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo* (Codificación No. 2005-017). Registro Oficial Suplemento No. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/codigo-del-trabajo/>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Ley-Organica-de-Datos-Personales.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Proyecto de Ley Orgánica del Teletrabajo*. <https://www.asambleanacional.gob.ec>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley reformativa del trabajo del hogar*.

Ayerra Duesca, N. J. (2022). Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (48), 116–140.

Banco de Seguros del Estado. (2020). *Reglamento del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.bse.com.uy>

Bishop, C. M. (2006). *Pattern recognition and machine learning*. Springer.

Calderón, P. (2023). *Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 de la OIT* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec>

Cajías-Vasco, P., Álvarez-Calderón, D., Merino-Salazar, P., & Gómez-García, A. (2018). Occupational safety and health in Ecuador. *INNOVA Research Journal*.

Cámara de Comercio de Quito. (2023). *Teletrabajo en Ecuador: Retos y desafíos normativos*. <https://ccq.ec>

Carrillo, J. (2023). El teletrabajo en Ecuador: Análisis de vacíos legales y propuestas de regulación. *Revista Lex*, 15(2), 45–67.

Cevallos, J., Alulema, J., Cocha, J., Vera, J., & Bravo, J. (2024). Automatización, nuevas competencias laborales y resiliencia económica. *Revista Científica*, 5(E4), 29.

Chile. (1968). *Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.bcn.cl>

Comisión Europea. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. <https://resourcecentre.etuc.org>

Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.comunidadandina.org>

Consejo Directivo del IESS. (2016). *Resolución C.D. 513*.

Cornejo Aguiar, J. S. (2015). Principio de tutela judicial efectiva. *Derecho Ecuador*.
<https://derechoecuador.com>

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 184-18-SEP-CC*.
<https://www.corteconstitucional.gob.ec>

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 1024-19-JP/21*.
<https://www.corteconstitucional.gob.ec>

Corte Nacional de Justicia. (2013). *Sentencia No. 0373-2013-SL*. Quito, Ecuador.

Cuvi Navas, J. S., & López Soria, Y. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 193–202.

De la Garza, E. (2019). *Sociología del trabajo*.

De Stefano, V. (2020). *On-demand work and labor protection*.

Ecuador. (1995). *Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo*. Infoleg. <https://www.infoleg.gob.ar>

Ecuador. (2016). *Resolución C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. IESS.

Esteva, A., et al. (2019). A guide to deep learning in healthcare. *Nature Medicine*, 25(1), 24–29.

Franco, L., & Ortiz, M. (2021). *Reformas en seguridad social en América Latina*.

Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). *Deep learning*. MIT Press.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2001). *Ley de Seguridad Social*. <https://www.iess.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>

International Labour Organization. (1981). *Convention No. 155*. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization. (2006). *Convention No. 187*.

International Labour Organization. (2020). *Teleworking during COVID-19*.

ISO. (2018). *ISO 45001:2018*.

Lara, M. D. C. (2021). *La tutela judicial efectiva* [Tesis de maestría, UASB].

López Domínguez, J. M. (2024). Derecho a la tutela judicial efectiva. *Multiverso Journal*, 4(6), 29–38.

Mesa-Lago, C. (2020). *Protección social en América Latina*.

Ministerio del Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial MDT-2022-237*.

Ministerio del Trabajo. (2024). *Decreto Ejecutivo No. 255*.

Mitchell, T. M. (1997). *Machine learning*. McGraw-Hill.

Muy Pérez, E. F. (2021). Vacíos jurídicos del teletrabajo. *Foro*, (35), 27–46.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Lineamientos para regular el teletrabajo*.

Popper, K. R. (1962). *La lógica de la investigación científica*.

Samuel, A. L. (1959). Some studies in machine learning. *IBM Journal*, 3(3), 210–229.

Turing, A. M. (1950). Computing machinery and intelligence. *Mind*, 59(236), 433–460.

World Health Organization. (2022). *Digital health and artificial intelligence*.

Zarsky, T. (2016). Algorithmic decisions and fairness. *Science, Technology & Human Values*, 41(1), 118–132.