



**CARRERA DE DERECHO**

**TESIS DE GRADO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y  
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**TEMA:**

**“INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO Y SU AFECTACIÓN EN EL  
ORDEN SUCESORIO DE HERENCIA”**

**AUTORES:**

**ZANIAH OLIMPIA NEVAREZ REYNA**

**HENRY XAVIER CEDEÑO PALMA**

**DIRECTOR DE TESIS.**

**AB. IGNACIO FALCONES FERRÍN.**

**PORTOVIEJO-MANABÍ-ECUADOR**

Portoviejo, noviembre del 2012.

**Señores Miembros del H. Consejo Directivo de la Carrera de Derecho de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.**

Señores miembros:

En mi calidad de Director de la Tesis de Grado: **“INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO Y SU AFECTACIÓN EN EL ORDEN SUCESORIO DE HERENCIA”**, de los egresados **Henry Xavier Cedeño Palma y Zaniah Olimpia Nevárez Reina**; sometida al Tribunal de sustentación para su respectiva aprobación, cumple con los objetivos generales y específicos planteados, cubre los aspectos básicos necesarios que deberían considerarse en las fases de la metodología establecida y culmina con la presencia de conclusiones y recomendaciones, por consiguiente, considero reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la evaluación del jurado examinador que el H. Consejo Directivo designe para el efecto.

Atentamente

Abg. Ignacio Falcones Ferrin

**Director de tesis**

**UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE LO SOCIAL**

**CARRERA DE DERECHO**

**“INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO Y SU AFECTACIÓN EN EL  
ORDEN SUCESORIO DE HERENCIA”**

**TESIS DE GRADO**

De los egresados **Henry Xavier Cedeño Palma y Zaniah Olimpia Nevárez Reina**  
sometido al Tribunal de Sustentación para su respectiva aprobación

**TRIBUNAL**

---

Abg. Ignacio Falcones Ferrin

**DIRECTOR DE TESIS**

---

Abg. Héctor Bravo Castro

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

Abg. José María López Domínguez

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

Abg. Jorge Luis Villacreses Palomeque

**COORDINADOR DE LA CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARATORIA**

La responsabilidad por los hechos, ideas, procesamientos de datos, análisis, conclusiones, recomendaciones, doctrinas expuestos en esta tesis de grado corresponde exclusivamente a sus autores y el patrimonio intelectual de la Tesis de grado corresponderá a la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Portoviejo, noviembre de 2012.

## DEDICATORIA

Con inmenso amor dedico esta tesis a mi hija Ana Paula, una bendición en mi vida, quien con su paciencia y comprensión ha podido soportar mis ausencias para culminar mi carrera universitaria.

Zaniah O. Nevárez Reina.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, ser supremo que guía mis pasos cada día y me permite seguir luchando para alcanzar mis metas. A mi madre, mujer llena de virtudes que me dio la vida.

Zaniah O. Nevárez Reina.

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis con todo mi amor y cariño a ti Dios porque me diste la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa.

A mis padres que han estado conmigo siempre.

A mi querida esposa por toda su comprensión y por estar a mi lado siempre.

Henry Xavier Cedeño Palma

## **AGRADECIMIENTO**

A toda mi familia por su comprensión.

Así mismo extendiendo este agradecimiento a todos y cada uno de los docentes de esta universidad, en especial a nuestro Director de Tesis, por su gran aporte y apoyo.

Henry Xavier Cedeño Palma

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	i
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I .....	3
MARCO REFERENCIAL.....	3
1.1.- TEMA .....	3
1.2.- JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	3
1.3.- OBJETIVOS .....	12
1.3.1.- Objetivo general .....	12
1.3.2.- Objetivos específicos.....	12
1.4.- CONTENIDO DEL TRABAJO.....	13
CAPÍTULO II .....	14
2.- MARCO TEÓRICO .....	14
2.1.- INDEMNIZACIÓN CIVIL.....	14
2.2.- INDEMNIZACIÓN CIVIL EN COLOMBIA.....	15
2.3.- INDEMNIZACIÓN LABORAL.....	17
2.4.- INDEMNIZACIÓN LABORAL EN ARGENTINA .....	18
2.5.- RIESGOS DEL TRABAJO .....	19
2.5.1.- Riesgo de accidente. ....	21
2.5.2.- Causas básicas y causas inmediatas.....	22
2.5.3.- Causas básicas .....	22

2.5.4.- Factores de trabajo .....	23
2.5.5.- CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL.....	23
2.5.6.- Causas inmediatas. ....	24
2.5.7.- Actos inseguros.....	24
2.5.8.- Condiciones inseguras .....	25
2.5.9.- Tipos de accidentes .....	26
2.5.10.- Riesgo de patología.....	26
2.6.- CUADRO DE RIESGOS ESPECÍFICOS POR RAMA DE ACTIVIDAD	
INDUSTRIAL.....	29
2.7.- CONDICIONES DE TRABAJO.....	33
2.7.1.- CONDICIONES NATURALES DEL TRABAJO.....	33
2.7.1.1.- Los componentes físicos del lugar de Trabajo .....	33
2.7.1.2.- La Seguridad e Higiene en el lugar de trabajo.....	33
2.8.- CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO.....	35
2.8.1.- Las exigencias propias de la Ocupación en el Sitio de Trabajo .....	35
2.8.2.- Los factores de organización y Control de Trabajo .....	35
2.8.3.- Las posibilidades para el ejercicio de la iniciativa y la participación del trabajador. ....	36
2.8.4.- Política Empresarial Y Carga Laboral .....	36
2.9.- CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO .....	37
2.10.- TÉCNICAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	41
2.10.1.- PROFESIONALES.....	41
2.10.2.- NORMAS EUROPEAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD .....	43
2.10.3.- NORMATIVA EUROPEA SOBRE SEGURIDAD LABORAL.....	44
2.10.4 ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	45

2.11.- RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO .....	46
2.12.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD .....	46
2.12.1 SERVICIOS DE PREVENCIÓN.....	46
2.13.- DERECHO LABORAL .....	48
2.14.- DERECHO SUCESORIO.....	50
2.15.- DERECHO SUCESORIO EN CHILE .....	53
2.15.1.- LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES SON:.....	53
2.16.- DERECHO SUCESORIO EN ESPAÑA .....	54
2.17.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO SUCESORIO ROMANO .....	55
2.18.- CARACTERÍSTICAS DE LA SUCESIÓN .....	56
2.19.- SUCESIÓN MORTIS CAUSA.....	60
2.20.- FUNDAMENTO DE LA SUCESIÓN <i>MORTIS CAUSA</i> .....	60
2.21.- CLASES DE SUCESIÓN <i>MORTIS CAUSA</i> . .....	61
2.22.- ELEMENTOS DE LA SUCESIÓN.....	62
2.22.1.- EL CAUSANTE .....	62
2.22.2.- EL HEREDERO.....	63
2.22.3.- HERENCIA .....	64
2.23.- DERECHOS INTRANSMISIBLES. ....	69
CAPÍTULO III .....	74
3.1.- CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	76

## INTRODUCCIÓN.

En el curso de la historia de la humanidad, a través de generaciones, sin duda alguna, el trabajo ha constituido la principal actividad del ser humano, representa la lucha y esfuerzos de cada persona por dominar a la naturaleza y crear mejores condiciones para su vida y desarrollo; sin embargo, los riesgos de trabajo han representado siempre una de las situaciones limitantes de la evolución personal y colectiva del hombre.

Estas sociedades se han desarrollado bajo diversas leyes, con diferentes relaciones de tipo contractual, con marcos jurídicos particulares a cada época, sociedad y cultura. El trabajo en sí, constituye un fenómeno complejo y multifactorial que es necesario estudiar con detenimiento las causas y formas de producción de los riesgos de trabajo, para comprender la manera cómo se suscitan, al mismo tiempo que la importancia que adquieren sus efectos en cada sociedad y para cada época específica. El costo de los riesgos de trabajo es así entendido y cubierto de diferentes maneras.

El artículo 377 del Código de Trabajo señala que: “En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas sustantivas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente”, en concordancia con lo establecido en el Código Civil Ecuatoriano, que establece que son llamados a la sucesión intestada los hijos del difunto, sus ascendientes, sus padres, sus hermanos, el cónyuge sobreviviente y el estado.

Existen riesgos como accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de la actividad laboral que desempeñan y que dependiendo de la magnitud de los mismos, el Código del Trabajo estipula el pago de

indemnización.

Como tenemos entendido la sucesión intestada es aquella en la que el causante de la sucesión no ha otorgado testamento alguno o **“aquella que opera en virtud de llamamientos legítimos, sin intervenir la voluntad del causante expresada en su testamento válido.”**. O si bien lo hizo este no es válido por no estar apegado a derecho o porque sus cláusulas ya no puedan tener eficacia. Es pues en estos momentos nuestro objeto de estudio, esas causas que motivan esta sucesión.

El motivo o causa más común que da pie a este tipo de sucesión intestada, abintestato o legítima, es que el causante no haga testamento, siendo pues intestada toda la sucesión. También podríamos observar el caso en que el causante disponga solamente de un parte de sus bienes y no de la otra por lo tanto será su sucesión parte testada y parte intestada o abintestato como lo reconoce el art. 953 en tal caso de los bienes que el causante no haya dispuesto como sabemos será la ley la que se encargue de su repartimiento.

El segundo motivo, como antes lo mencionábamos, es que el causante otorgo testamento pero este no lo hizo conforme a derecho, entonces la sucesión también se vuelve intestada. Entonces un testamento sin observancia de las solemnidades que la ley establece deberá ser declarado la sucesión como intestada.

# CAPÍTULO I

## MARCO REFERENCIAL

### 1.1.- TEMA

### **“INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO Y SU AFECTACIÓN EN EL ORDEN SUCESORIO DE HERENCIA”**

### 1.2.- JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

La Constitución como conjunto normativo superior que rige en el ordenamiento político y social garantiza los derechos fundamentales del ciudadano. Entre estos derechos tiene particular relevancia el derecho a la igualdad en todas las manifestaciones del quehacer individual, es decir, el tratamiento amparado en las mismas regulaciones establecidas para conseguir ese orden político, social y económico que se constituye en el factor que hace posible el desenvolvimiento de la actividad humana sin discrimen de ninguna especie.

Históricamente, la igualdad de las personas fue una aspiración que no se concretó sino a partir de los siglos XVII y XVIII a través de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Mediante esta declaración terminan los sistemas de sometimiento que prevalecieron en épocas anteriores de la historia tales como el feudalismo que instituyó al siervo de la gleba, manifestación anticipada del esclavismo.

En muchos países fue instituido el esclavismo como una forma de organización social que diferenciaba al individuo por razones del nacimiento, de la cultura, de la religión y de la economía.

Grecia y Roma vivieron el esclavismo y lo constituyeron en la base de su desarrollo económico y social. El individuo considerado esclavo, carecía de todos los derechos propios de la persona y se asimilaba a un objeto cualquiera, susceptible de ser comercializado. España, como provincia romana en las guerras de conquista emprendidas por Julio César, se estructuró socialmente sobre la base de los esclavos. Lo que significa que en la generalidad de civilizaciones ya existió la discriminación y el desconocimiento de la igualdad de derechos.

En el tratado denominado Curso de Derechos Fundamentales, de la autoría de Gregorio Peces-Barba Martínez, se dice sobre la igualdad: "En una primera aproximación, podríamos decir que la igualdad consiste en concretar los criterios materiales para llevar a cabo el valor solidaridad, en crear las condiciones materiales para una libertad posible para todos, y en contribuir a la seguridad con la satisfacción de necesidad a quien no puede hacerlo por su propio esfuerzo".

En ese documento de trascendental importancia, conocido con el nombre de Declaración Universal de Derechos Humanos, se proclaman no solamente los derechos fundamentales de los hombres sino los derechos fundamentales de los países del mundo que rigen desde el año 1948 en que fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas; siendo necesario advertir que con anterioridad, en la Asamblea Constituyente Francesa de 1789 escrita por los promotores de la gran revolución, se formuló la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que han servido de base para la organización de los sistemas constitucionales y jurídicos que rigen la política de los países, sin excepción.

La importancia de la igualdad, reconocida por la generalidad de países ha determinado que todos ellos se adscriban a estas declaraciones de carácter universal por las que se iguala el reconocimiento de derechos semejantes para todos los individuos. Y, paralelamente a estas declaraciones, se han creado instrumentos jurídicos de inmediata aplicación. La casi totalidad de las constituciones políticas y

cartas fundamentales los recogen en sus normativas, pudiendo afirmarse, sin lugar a equivocación, que al momento rigen a nivel universal.

No solamente por razones étnicas o raciales, religiosas, políticas o económicas se desconocieron los derechos fundamentales, sino que los acontecimientos bélicos impusieron un tratamiento discriminatorio como consecuencia de las guerras.

Siendo el alcance de carácter internacional, la generalidad de estos derechos forman parte del Derecho Internacional Público y se reflejan igualmente en el Derecho Internacional Privado. A este respecto, en el Tratado de Derecho Internacional, de los autores Antonio Remiro Brotons y Rosa M. Riquelme Cortado, Esperanza Orihuela Calatayud, Javier Díaz Hochleimer y Luis Pérez-Prat Durbán, se dice:

"Consecuencia de este planteamiento fue que la protección internacional de los derechos del hombre se localizó y limitó a compromisos puntuales: abolición de la esclavitud".<sup>1</sup>

"Protección de las víctimas de los conflictos armados (uis in bello), cuya codificación se inicia a mediados del siglo XIX; garantías de libertad religiosa y lingüística de las minorías nacionales, impuestas selectivamente, primero a los estados nacidos del otrora Imperio Otomano y, luego, del Austro-Húngaro; establecimiento de estándares mínimos sobre los derechos laborales y libertades de los trabajadores".<sup>2</sup>

El Código Laboral en el mencionado artículo realiza una clara discriminación ya que el mismo manifiesta que:

**"Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.-** No tendrán derecho a la indemnización: 1.- El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se

---

<sup>1</sup> Tratado de Londres de 1841, acta general de Bruselas de 1890, Convención de Ginebra de 1926. Pág. 45

<sup>2</sup> Constitución de la OIT: parte XII del Tratado de Versalles. Pág. 58

halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización. Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior; 2.- Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;<sup>3</sup>

Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento.

Podemos observar que contradice a lo preceptuado en la Constitución en el art 11 numeral 2:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

En el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador encontramos que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

---

<sup>3</sup> Código Laboral. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012-11-27

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.<sup>4</sup>

Tomamos en cuenta además lo estipulado en el Pacto de San José de Costa Rica en el art 24 que estipula:

“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.<sup>5</sup>

Bajo estos dos preceptos el código laboral no puede contradecir las normas constitucionales y sobre todo los pactos internacionales que han sido ratificados por el país, y que son muy especiales al tratar un tema tan importante como lo es la igualdad”.

La igualdad ante la ley permite que no exista discriminación alguna por ninguna índole, al revisar varias sentencias internacionales y demás pactos encontramos lo siguiente:

Art 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

“Todos son iguales ante la ley, y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley”.<sup>6</sup>

“La igualdad dentro del Derecho Internacional Público y dentro del Derecho Internacional Privado”.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Pág. 15

<sup>5</sup> Pacto de San José de Costa Rica, Art. 24.

<sup>6</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 7.

<sup>7</sup> Sanchez de Bustamante Antonio. Código Sánchez de Bustamante.. Año 1934. Pag. 105

Los principios a los que se ha hecho referencia y que forman parte de los tratados internacionales se ubican y se constituyen en normas imperativas y de obligado cumplimiento en las constituciones y en los cuerpos legales. Su conjunto da forma a los sistemas jurídicos destinados a la protección de esos derechos fundamentales, y entre ellos el derecho a la igualdad. Derecho que no puede ser mancillado ni disminuido por razones de carácter étnico, político, económico o de género. En esta dirección los países ordenados en sistemas democráticos conceden preferencial tratamiento a estos derechos fundamentales y eliminan todo vestigio o rezago discriminatorio expurgando sus instituciones y sus cuerpos legales. Sin lugar a equivocarnos podríamos afirmar que por excepción puede encontrarse un Estado en los que no prevalezcan estos principios que por ser universales han sido acatados por la generalidad o al menos por la mayoría de pueblos civilizados.

En el sistema de relaciones internacionales tanto las normas del derecho público como las que corresponden al derecho privado en todas sus manifestaciones han sido incorporadas, sin excepción, a esos ordenamientos, prueba de ellos es la existencia del Código de Derecho Internacional Privado, Sánchez de Bustamante, destinado a regular las relaciones en el campo civil, en el campo comercial y en los campos sociales y culturales de los estados que han suscrito y aprobado ese Código. Lo propio puede decirse de los cuerpos de Derecho Internacional Público en el que son los estados, como personas jurídicas los que se interrelacionan en igualdad de condiciones, asumiendo similares obligaciones y ejercitando derechos de carácter general en un proceso de internacionalismo que en el actual momento ha dado por denominarse globalización en el campo político y económico.

El Art. 1 del Código de Derecho Internacional Privado consagra la igualdad de los ciudadanos de todos los países signatarios del Código al expresar que:

"Los extranjeros que pertenezcan a cualesquiera de los estados contratantes, gozan en el territorio de los demás, de los mismos derechos civiles que se concedan a los nacionales".<sup>8</sup>

En la naturaleza humana late la necesidad de alcanzar la igualdad bajo la consideración de que toda diferenciación o discrimen, toda marginación que disminuya el valor de los actos entre los individuos, no perjudica y lesiona esos derechos. Así pues esta aspiración en el sistema jurídico constitucional se convierte en una norma destinada a promover la igualdad.

Para que la igualdad forme parte del derecho nos parece que es de imprescindible necesidad que se encuentre consagrada en una norma legal. Pues, de no ser así, nos encontraríamos frente a una aspiración inconcreta, frente a un propósito no alcanzado.

Un resumen general de lo que hemos analizado de las ideas expuestas nos permiten concluir que la igualdad es la base fundamental sobre la que se cimentan los derechos del individuo. Sin este principio básico que nutre todas sus ramificaciones y se proyecta a los actos propios del individuo y la sociedad sería imposible hablar de igualdad y mucho menos de un sistema jurídico constitucional que la proteja.

El valor de la norma constitucional está ya previsto en los estudios del tratadista Kelsen a quien se debe la formulación de la denominada pirámide de Kelsen. Eso significa que las leyes exhiben un valor jerárquico según la ubicación y prevalencia en una sociedad. En la cima se encuentra la norma constitucional, o sea la norma suprema frente a la que las demás disposiciones resultan subalternas y secundarias al extremo de que, cualquier disposición que entre en contradicción de la norma constitucional, desaparece por mandato de la ley y carece de eficacia jurídica. Luego

---

<sup>8</sup> Sanchez de Bustamante Antonio. Código Sánchez de Bustamante.. Año 1934. Pag. 115

siguen los tratados internacionales legalmente celebrados, aprobados y aceptados por los diferentes estados. Las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos leyes, las ordenanzas, los estatutos, los reglamentos y el conjunto de instructivos destinados a la aplicación de las leyes. Esta idea de carácter gráfico nos permite concluir que encontrándose la igualdad como norma constitucional, sus efectos son de carácter universal e incontestable.

Este es el alcance verdadero y no otro que debemos dar, a través de una interpretación hermenéutica de la carta fundamental, a sus principios y prescripciones.

En el campo del derecho laboral, como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían dichas normas ser reconsideradas o reformadas.

Existen riesgos como accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de la actividad laboral que desempeñan y que dependiendo de la magnitud de los mismos, el Código Laboral Ecuatoriano estipula el pago de indemnización.

Los numerales citados en este análisis son los siguientes:

**Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.-** No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,

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

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes: Derecho Individual del Trabajo; Derecho Colectivo del Trabajo; Derecho de la Seguridad Social, que dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc.; y el Derecho Procesal Laboral.

Los principios generales del Derecho del Trabajo, plasmados generalmente en las normas sobre la materia, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, etc., que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del derecho en general, aunque esta rama, especial por el objeto, digno de protección, como es el trabajo humano, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica.

Siendo los beneficiarios de esta investigación los herederos, según el orden sucesorio, y además un aporte significativo para la sociedad ecuatoriana en general.

El impacto de esta investigación es favorable porque se está fortaleciendo la armonía de la sociedad ecuatoriana, equilibrada y armónica en el campo jurídico para un mejor desarrollo político, económico y social.

### **1.3.- OBJETIVOS**

#### **1.3.1.- Objetivo general**

- Analizar cómo las indemnizaciones por riesgo de trabajo afectan el orden sucesorio de herencia.

#### **1.3.2.- Objetivos específicos**

- Analizar si en la práctica procesal laboral se ha aplicado la figura jurídica de afectación al orden sucesorio en las indemnizaciones por riesgo de trabajo
- Investigar si las indemnizaciones por riesgo de trabajo afectan el orden sucesorio de herencia.
- Examinar en el Código Laboral Ecuatoriano, en el artículo de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, un alcance o reforma respecto de quien hereda las indemnizaciones a la muerte del trabajador.

#### **1.4.- CONTENIDO DEL TRABAJO.**

La indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario. En palabras simples es una "compensación" que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.

La transacción mencionada corresponde a la petición realizada por parte de la víctima o acreedor de una determinada suma de dinero, la que deberá ser equivalente al daño producido o a las ganancias y beneficios que hubiese adquirido de no haberse producido cierto daño por parte del victimario o deudor. Es por esto que, generalmente, se habla de indemnización de perjuicios, entendiendo "perjuicio" como

“Aquel daño producido por el deudor o victimario, y que deberá ser compensado”.<sup>9</sup>

Para efecto de la presente tesis analítica se tendrá en cuenta dos tipos de indemnizaciones que forman parte de la clasificación general, y que servirán de pauta de nuestra Investigación y del análisis de la misma.

---

<sup>9</sup> Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario de Cabanellas. . Editorial Heliasta. Año 2012. Pág. 90

## CAPÍTULO II

### 2.- MARCO TEÓRICO

#### 2.1.- INDEMNIZACIÓN CIVIL

Aunque el Código Civil Ecuatoriano no lo diga expresamente, la indemnización consiste, generalmente, en:

“El pago de una suma de dinero que se supone va a satisfacer al acreedor, pero claro está que los contratantes, en uso de la autonomía de la voluntad, pueden estipular que se haga dando cosa que no sea dinero, o ejecutando o dejando de ejecutar un hecho”.<sup>10</sup>

Es del espíritu de la Ley que las acciones que correspondieran al causante de una sucesión se radiquen en sus herederos. Por tanto, cuando se afecta el patrimonio del causante nace para los herederos el derecho a exigir su reparación. Las indemnizaciones a este título pueden surgir por responsabilidad penal, responsabilidad laboral por riesgo de trabajo y responsabilidad contractual y extracontractual civil. En los casos de responsabilidad laboral y responsabilidad contractual civil ha quedado claro que la acción de indemnización de perjuicios contra la vida de la víctima corresponde a los herederos en virtud que el patrimonio del difunto ha sido afectado. Cuando se demande responsabilidad extracontractual, en cambio, se distinguirá si se demanda a título personal o a título sucesorio, dependiendo del patrimonio que ha sido afectado y del título por el que el actor ha demandado.

Teniendo en cuenta todas las acciones posibles, lo importante, a efectos de esta sección, es considerar que existe una razón social para garantizar a los herederos la

---

<sup>10</sup> Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario de Cabanellas. . Editorial Heliasta. Año 2012. Pág. 45

reparación de los daños materiales e inmateriales que hubiera padecido el fallecido a causa del suceso que le dio muerte.

Por lo que queda claro que conforme a la doctrina y a la legislación vigente las indemnizaciones civiles derivadas de diversas causas, dentro del ámbito de sucesiones corresponde a los herederos.

Quizá la única respuesta del derecho ha sido y será la seguridad jurídica, porque se debe garantizar que los acreedores del causante tengan un patrimonio del cual reclamar el pago y, en caso que el causante tuviere deudas, es posible que los perjuicios ocasionados por su muerte temprana sirvan para pagar a los acreedores. Habrá que considerar el principio de igualdad reconocido en el artículo 11 no.9 de la Constitución de la República del Ecuador y comprender que al fallecido, representado por sus sucesores, se le debe reconocer los mismos derechos que al que ha sufrido un accidente en vida. En este sentido, a pesar que una persona fallezca se debe precautelar su propiedad, así como la parte correspondiente de sus herederos.

## **2.2.- INDEMNIZACIÓN CIVIL EN COLOMBIA**

Todo daño ocasionado por una persona, y que sea debido a su imprudencia, impericia o negligencia, debe ser reparado por esta, según lo establece el código civil colombiano. Para la reparación del daño, bajo los supuestos dichos, se puede utilizar una de tres vías: 1. Presentando la correspondiente demanda de parte civil o incidente de reparación dentro del proceso penal que se sigue como consecuencia del daño, en el caso en que este hubiere llegado al punto de constituir un hecho ilícito, como cuando el mismo genera el fallecimiento de una persona. En este evento, dentro del mismo proceso penal y en el momento oportuno para ello, cabe la posibilidad de hacerse parte con el objeto de que las víctimas del daño puedan solicitar la reparación integral de manos del victimario o de las personas que deban

asumirlo (aseguradoras, patronos, otros.). Habrá entonces, una condena penal por un lado y una condena a pagar los perjuicios económicos por otro, dentro del mismo trámite. 2. Mediante el ejercicio de una demanda de responsabilidad extracontractual que se debe presentar ante los jueces civiles con el objeto de que se vincule a la misma a quien cometió el daño y a los terceros civilmente responsables como las aseguradoras, patronos etc. a fin de que se declare la existencia del hecho dañoso, la responsabilidad civil de su causante y las indemnizaciones por perjuicios materiales y morales. En este evento, no se determinan responsabilidades de índole penal. 3. La conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, que persigue lograr un acuerdo amigable con la presencia de un tercero neutral llamado conciliador. Esta se puede ser utilizar de la siguiente manera: a) Dentro del proceso penal y luego de iniciado el incidente de reparación integral mencionado en el numeral 1 anterior se deberá agotar el intento conciliatorio sobre la suma de dinero a ser reconocida por concepto de indemnización. Si el intento conciliatorio no funciona porque las partes no llegan a un acuerdo voluntario, continuará el trámite del incidente, el cual será decidido por el funcionario judicial competente. b) Como requisito previo a la presentación de la demanda civil de responsabilidad extracontractual. En el 2do punto mencionado, es obligatorio intentar antes de instaurar la demanda, la conciliación con las personas que se consideran responsables del daño, y de no mediar acuerdo voluntario, la correspondiente constancia expedida por el centro de conciliación servirá para instaurar la demanda civil mencionada. c) Como mecanismo alternativo de solución de conflictos en cualquier momento se puede intentar la conciliación en un centro de conciliación avalado por el ministerio del interior y justicia, con el objeto de evitar la presentación engorrosa de una demanda, con todas las desventajas de tiempo y dinero que esta genera. En cuanto a las personas legitimadas para reclamar la indemnización derivada de los daños ocasionados, es bueno aclarar que cualquiera que tenga un vínculo patrimonial y/o afectivo con el fallecido, con el lesionado o con la cosa que resultó averiada, podrá iniciar las acciones correspondientes. Así las cosas, y en el evento de un accidente de tránsito en que fallezca una persona por la imprudencia de otra, podrá el cónyuge, hijos, padres, compañero permanente, hermanos, e

incluso amigos cercanos hacer la reclamación por indemnización por alguna de las vías enunciadas, siempre y cuando exista entre ellos y la víctima, al menos una dependencia afectiva y/o patrimonial que amerite reparación.

### **2.3.- INDEMNIZACIÓN LABORAL**

Debemos entender el fin que lleva implícito una indemnización laboral por causa de muerte del trabajador, y es con que esta se busca proteger que los herederos del mismo reparen de cierta forma el daño ocasionado al trabajador.

Para deducir el contenido de la indemnización laboral por muerte en el Ecuador debemos considerar las prácticas de los diferentes juzgados del país. La codificación vigente del Código del Trabajo Ecuatoriano dispone el pago de una indemnización estándar para los casos de muerte por accidente de trabajo, equivalente al pago de una suma del sueldo o salario de 4 años. Aunque parece que esta norma repara el lucro cesante que origina la muerte del trabajador, una vez que se entiende el espíritu indemnizatorio del Código del Trabajo, este artículo busca que el empleador reconozca el esfuerzo del trabajador en el desempeño de una tarea riesgosa.

Es menester recordar que esta indemnización surge a partir del pago que obligatoriamente debe realizarse por parte del empleador, cuando hubiere causado un daño al trabajador, este daño en estos casos se refiere a la muerte del trabajador, por lo que evidentemente se debe indemnizar a sus herederos, sin discriminación de ninguna clase, teniendo en cuenta que el Código Civil Ecuatoriano no realiza restricciones para suceder, y entre los derechos intransmisibles no se menciona a las indemnizaciones por causa de muerte causada en el trabajo, es decir las indemnizaciones laborales.

## 2.4.- INDEMNIZACIÓN LABORAL EN ARGENTINA

El tópico de las indemnizaciones laborales en la Argentina ha sido desde siempre muy controvertido. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, es una clara protección contra el despido arbitrario, lo que por otro lado, no significa esto que el empresario-empleador, conforme sus facultades de dirección y administración de la empresa, no tenga el derecho a despedir a aquellos trabajadores que considere incapaces, no aptos o ineficaces para la explotación de su empresa, pero debe abonar en consecuencia las correspondientes indemnizaciones laborales, y ésta es justamente la protección a la que se refiere el artículo 14 bis de la norma Constitucional.

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. La estabilidad impropia es la aplicable en la legislación argentina, que se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa.

En un fallo reciente, la Corte Suprema argentina reconoció el derecho de un trabajador a recibir una indemnización por una enfermedad respiratoria crónica contraída en su empleo en la empresa **Unilever**. Siendo que la afección no figuraba en el listado de enfermedades en el cual se apoyan las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo obligatorias (**ART**), la sentencia reviste especial importancia. El listado de referencia está incluido en el Decreto N° 658/96, reglamentario de la Ley 24.557 sobre accidentes de trabajo, del 24 de junio de 1996.

Según consignan Clarín e Infobae profesional.com, el 19 de diciembre, en la “causa Silva contra Unilever Argentina”, el Alto Tribunal ratificó el “reconocimiento del derecho del trabajador a la reparación de todo daño a su integridad psicofísica que guarde un nexo causal con su trabajo” (destacado del original). El trabajador en cuestión, **Francisco Silva**, ingresó a su empleo en 1992, luego de que el examen médico demostrara su aptitud física. Según la denuncia, la afección respiratoria que contrajo más adelante se debía a que se desempañaba en “**un ambiente poluido**” y a que inhalaba “**emanaciones de gas**” (destacados del original).

En opinión del abogado de la demanda, con este fallo se pondría definitivamente punto final al debate sobre la reparación de las enfermedades profesionales no reconocidas por el sistema de **ART**. A partir de ahora los jueces están facultados y obligados a hacer lugar a demandas civiles, más allá de que éstas estén respaldadas por el mencionado listado de enfermedades o no. Conforme con este principio la Corte ordenó al tribunal competente, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que dicte sentencia en la causa.

## **2.5.- RIESGOS DEL TRABAJO**

Entendamos inicialmente las diferentes generalidades que surgen alrededor del término riesgo y al respecto encontramos la siguiente conceptualización:

“Riesgo es la vulnerabilidad de bienes jurídicos protegidos ante un posible o potencial perjuicio o daño para las personas y cosas, particularmente, para el medio ambiente”.<sup>11</sup>

Aclaración del significado: Cuanto mayor es la vulnerabilidad mayor es el riesgo (e inversamente), pero cuanto más factible es el perjuicio o daño mayor es el peligro (e inversamente). Por tanto, el riesgo se refiere sólo a la teórica "posibilidad de daño"

---

<sup>11</sup> Diccionario de la Real Academia Española. Ediciones Edinun. Año 2010. Pag. 140

bajo determinadas circunstancias, mientras que el peligro se refiere sólo a la teórica "probabilidad de daño" bajo determinadas circunstancias. Por ejemplo, desde el punto de vista del riesgo de daños a la integridad física de las personas, cuanto mayor es la velocidad de circulación de un vehículo en carretera mayor es el "riesgo de daño" para sus ocupantes, mientras que cuanto mayor es la imprudencia al conducir mayor es el "peligro de accidente" (y también es mayor el riesgo del daño consecuente).

En las condiciones de trabajo se sintetiza la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor.

Como aspecto particular de la vida humana, el ambiente del trabajo refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo.

Está determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador, estos aspectos son las Condiciones de Trabajo.

La calidad del ambiente de trabajo está muy relacionada con los riesgos a los cuales está sometido todo trabajador y la carga de trabajo que debe asimilar.

Un buen ambiente de trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio a nuestro cuerpo lo cual redundaría en menores riesgos para nuestra vida.

Una adecuada planificación del ambiente del trabajo permite disminuir la carga de trabajo, eliminar muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador.

En materia laboral encontramos que existen dos clases de riesgos: riesgo de accidente y riesgo de patología.

### **2.5.1.- Riesgo de accidente.**

Toda actividad humana supone asumir ciertos riesgos. Comprender la importancia que posee el contar con un adecuado reconocimiento de ellos en el lugar de trabajo es vital para nuestro bienestar laboral.

Según el Manual de Derecho de Trabajo, define como accidente a:

“Cualquier suceso que es provocado por una acción violenta y repentina ocasionada por un agente externo involuntario, y puede o no dar lugar a una lesión corporal. La amplitud de los términos de esta definición obliga a tener presente que los diferentes tipos de accidentes se hallan condicionados por múltiples fenómenos de carácter imprevisible e incontrolable”.<sup>12</sup>

El grupo que genera mayor mortalidad es el de los accidentes producidos con ocasión del transporte de personas o mercancías por tierra o transporte marítimo.

---

<sup>12</sup>. De Diego. Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Año 2009, pág. 126

### **2.5.2.- Causas básicas y causas inmediatas**

“La causa inmediata de un accidente puede ser la falta de equipo de protección, pero la causa básica puede ser que el equipo de protección no se utilice porque resulta incómodo. Supongamos que a un tornero se le ha clavado una viruta en un ojo. Investigado el caso se comprueba que no llevaba puestas las gafas de seguridad. La causa inmediata es la ausencia de protección individual, pero la causa básica está por descubrirse y es fundamental investigar por qué no llevaba puestas las gafas. Podría ser por tratar de ganar tiempo, porque no estaba especificado que en aquel trabajo se utilizaran gafas (falta de normas de trabajo), porque las gafas fueran incómodas, también a causa de personas que atraviesan la carretera con un choque o un atropello”.<sup>13</sup>

### **2.5.3.- Causas básicas**

Las causas básicas pueden dividirse en factores personales y factores del trabajo. Las más comunes son:

“Los principales accidentes que ocurren en la comunidad son... choques, quemaduras, cortaduras, quebraduras, lesiones, castraciones, los accidentes se pueden prevenir si se está preparado con botiquines de emergencia, cuidándose bien, andar con cuidado pero se pueden prevenir si andas con cuidado y si dejas todo en orden en su lugar y apagar el gas antes de salir de casa y no dejar cosas peligrosas al alcance de los niños, adultos cuidarse bien

---

<sup>13</sup> De Diego. Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Año 2009, pág. 128

y procurar que no se caiga alguno y uno de los más graves accidentes en la comunidad son choques quebraduras y quemaduras”.<sup>14</sup>

#### 2.5.4.- Factores de trabajo

El factor de riesgo se define como aquel fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud del trabajador tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional.

#### 2.5.5.- CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL.

- **Factores físicos**
  - Exposición al ruido
  - Iluminación inadecuada
  - Vibraciones
  - Temperaturas extremas
  - Radiaciones
  
- **Ionizantes:** Rayos X - Isótopos radioactivos
  
- **No Ionizantes:** Ultravioletas - Infrarrojos - Láser
  - Presiones anormales
    - Aire comprimido: perforación de túneles
    - Aire enrarecido: altitudes elevadas, aviación

---

<sup>14</sup> De Diego. Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Año 2009, pág. 132.

- **Factores químicos**

- Falta de normas de trabajo o negligencia laboral.
- Diseño inadecuado de las máquinas y equipos.
- Desgaste de equipos y herramientas.
- Mantenimiento inadecuado a las máquinas y equipos.

### **2.5.6.- Causas inmediatas.**

Las causas inmediatas pueden dividirse en actos inseguros y condiciones inseguras.

Veamos algunos ejemplos de los más comunes:

### 2.5.7.- Actos inseguros

- Realizar trabajos para los que no se está debidamente capacitado.
- Trabajar en condiciones inseguras o a velocidades excesivas.
- No dar aviso de las condiciones de peligro que se observen, o no estén señalizadas.
- No utilizar, o anular, los dispositivos de seguridad con que van equipadas las máquinas o instalaciones.
- Utilizar herramientas o equipos defectuosos o en mal estado.
- Reparar máquinas o instalaciones de forma provisional y no segura.
- Adoptar posturas incorrectas durante el trabajo, sobre todo cuando se manejan cargas a brazo.
- Usar ropa de trabajo inadecuada (con cinturones o partes colgantes o desgarradas, demasiado holgada, con manchas de grasa, etc.).

- Usar anillos, pulseras, collares, medallas, etc. cuando se trabaja con máquinas con elementos móviles (riesgo de atrapamiento).
- Utilizar cables, cadenas, cuerdas, eslingas y aparejos de elevación, en mal estado de conservación.
- Sobrepasar la capacidad de carga de los aparatos elevadores o de los vehículos industriales.
- Colocarse debajo de cargas suspendidas.
- Introducirse en fosos, cubas, cuevas, hoyos o espacios cerrados, sin tomar las debidas precauciones.
- Transportar personas en los carros o carretillas industriales.
- Levantar pesos excesivos (riesgo de hernia).
- No tomar las medidas necesarias al realizar una actividad de riesgo (en el trabajo, al conducir un vehículo, en casa,...)

#### 2.5.8.- Condiciones inseguras

- Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones.
- Protecciones y resguardos inadecuados.
- Falta de sistema de aviso, de alarma, o de llamada de atención.
- Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo.
- Escasez de espacio para trabajar y almacenar materiales.
- Almacenamiento incorrecto de materiales, apilamientos desordenados, bultos depositados en los pasillos, amontonamientos que obstruyen las salidas de emergencia, etc.
- Niveles de ruido excesivos

- Iluminación inadecuada (falta o exceso de luz, lámparas que deslumbran)
- Falta de señalización de puntos o zonas de peligro.
- Existencia de materiales combustibles o inflamables cerca de fuentes de calor.
- Huecos, pozos, zanjas, sin proteger ni señalizar, que representan riesgo de caída.
- Pisos en mal estado; irregulares, resbaladizos, desconchados.
- Falta de barandillas y rodapiés en las plataformas y andamios.
- Falta de cuidado y precaución.

#### 2.5.9.- Tipos de accidentes

Existen varios tipos de accidentes, entre los que se encuentran:

- Accidentes en el hogar: Intoxicaciones, quemaduras, torceduras, herida, etc.
- Accidentes en el trabajo: Quemaduras, congelamiento, inmersión, electrocución, etc.
- Accidentes de tránsito: Choques, atropellamientos, volcaduras, etc.
- Accidentes en el campo: Caídas, ataque por animales, incendios etc.

#### 2.5.10.- Riesgo de patología

La patología según el Diccionario de la Real Academia Española es:

“La rama de la medicina encargada del estudio de las enfermedades”.  
De forma más específica, esta disciplina se encarga del estudio de los

cambios estructurales bioquímicos y funcionales que subyacen a la enfermedad en células, tejidos y órganos. La patología utiliza herramientas moleculares, microbiológicas, inmunológicas y morfológicas para tratar de explicar la etiología y manifestaciones clínicas (signo y síntoma) que presentan los pacientes, al tiempo que propone bases racionales para el tratamiento y profilaxis. Suele considerarse como el enlace entre las ciencias básicas y las ciencias clínicas”.<sup>15</sup>

Por convención, la patología suele dividirse para su estudio en dos grandes ramas: la patología general, que se ocupa de las reacciones de las células y tejidos frente a estímulos anormales y defectos genéticos, y la patología sistémica, que analiza las alteraciones de órganos y tejidos especializados.

Por las conceptualizaciones dadas entendemos que los riesgos del trabajo son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera.

Con esto se procura determinar que los riesgos del trabajo tratan de interpretar la **situación vivida por el trabajador, tomando en cuenta todos los factores que influyen en la misma**: el tiempo de trabajo, las formas de remuneración, la organización y el contenido del trabajo, los riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psico-sociales, los sistemas de relaciones laborales (participación o autoritarismo, regímenes de premios y castigos, posibilidades de promoción laboral), los factores propios del trabajador y su entorno ( factores biográficos y culturales, edad y género, educación, expectativas y necesidades), el contexto

---

<sup>15</sup> Diccionario de la Real Academia Española. Ediciones Edinun. Año 2010. Pag 125.

económico, político y social, la situación práctica y jurídica del trabajador como empleado, las condiciones de vida, etc.

La legislación laboral define a los riesgos del trabajo como

“Las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad”.<sup>16</sup>

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Si nos damos cuenta el mismo código establece que el trabajador puede estar expuesto a sufrir cualquier clase de accidentes dentro de área laboral, por lo que si esto llega a ocurrir, el empleador se ve en la obligación de indemnizar a sus familiares respetando las reglas de la sucesión establecidas en el Código Civil, y no realizando privaciones de ninguna clase, ya que como lo hemos revisado antes, el Código Civil recoge una gran historia unificada a la realidad social, por lo que sus disposiciones en cuanto a temas tan relevantes no deben de pasar desapercibidas, y mucho menos ser contradecidas en perjuicio.

---

<sup>16</sup> Código de Trabajo Ecuatoriano. Ediciones Legales. Año 2010. Pag 65

## 2.6.- CUADRO DE RIESGOS ESPECÍFICOS POR RAMA DE ACTIVIDAD INDUSTRIAL

PROCESO/OPERACIÓN	POSIBLES AGENTES DE RIESGO
Agricultura	Plaguicidas, hormonas, agentes patógenos, disolventes, fertilizantes, equipos agrícolas.
Agua (Suministro y Tratamiento)	Cloro, Amoníaco, Dióxido de Azufre, Ozono, Asbesto (tuberías, tanques).
Aislamientos	Sílice, fibras minerales, Asbesto, asóccanos.  Adhesivos, vapores disolventes, resinas.  Incendio, quemaduras.
Alimentos congelados	Amoníaco, cloruro de metilo, freones, butano, temperaturas bajas, humedad, agentes biológicos, patógenos.
Aprovechamiento de chatarra	Humo de metales, plomo, cadmio, mercurio, zinc, humos de soldaduras, solventes, ácidos, cortes, raspaduras, abrasiones de piel, ruido.
Asfalto	Sílice, hidrocarburos y disolventes aromáticos.  Temperaturas altas, quemaduras, incendios.
Automotores (fabricación)	Abrasivos, ácidos, disolventes, cianuros, estaño, partículas de metales, pinturas, monóxido de carbono, temperaturas altas, maquinado de partes y ruido.
Automotores (partes)	Asbesto (bandas y pastillas de frenos), humos metálicos, partículas metálicas, máquinas herramientas soldaduras, cortes, pinturas, ácidos y ruido.

Baterías (fabricación)	Plomo, cadmio, PVC, antimonio, ácidos. Cromo, explosiones.
Bebidas (fabricación)	Amoníaco, CO2, gases refrigerantes, alcohol etílico, soda cáustica, cortadas, golpes, caídas, atrapamiento en transportadores y ruido.
Calderas	Silicatos, fluoruros, humos de soldadura y metales, rayos x, pinturas, solventes, explosiones, pruebas de calidad, corte, perforación y modelación de metales.
Carbón	Monóxido de carbono, amoníaco, sulfuro de hidrógeno, dióxido de azufre, fenoles, cianuros, naftalina, benceno, desulfuro de carbono, quemaduras, temperaturas altas.
Caucho	Acrolitrino, butadieno, isocianatos, disolventes orgánicos, negro de humo, ácido clorhídrico, antimonio, azufre, temperaturas altas, quemaduras, máquinas de troquelado y corte, molinos.
Cemento	Caliza, yeso, sílice, escoria, temperaturas altas, equipos de transporte y volteo, molinos de bolas y hornos de klincker.
Cerámica	Sílice, plomo, cadmio, cobre, antimonio, tornos y hornos.
Construcción	Caídas de alturas, escaleras, andamios, golpes ocasionados por caída de materiales, cortaduras, polvos de cemento, solventes, pinturas, derrumbes, conexiones eléctricas, fosos y pisos abiertos, mezcladoras y grúas.
Curtiembres	Ácidos, amoníaco, mercurio, solventes, tintas, riesgos biológicos patógenos, temperatura alta,

	humedad.
Fotografía	Ácidos, yodo, destellos, oscuridad.
Fibra de vidrio	Asbesto, fibras minerales, resinas, estireno, acetático, alcoholes, cetonas, fenoles, ácido bórico, explosiones.
Fundición	Partículas metálicas, CO <sub>2</sub> , CO, fenoles, hidrocarburos, sílice, quemaduras, temperaturas altas, deslumbramiento, quemaduras de retina, atrapamiento en prensas de moldeo y ruido.
Galvanoplastia	Ácidos, amoníaco, plomo, zinc, óxidos metálicos, cianuro, arsénico, cortadas, sobreesfuerzos, ruido.
Imprenta	Plomo, cromo, antimonio, níquel, disolventes, mutilaciones, atrapamientos.
Lácteos	Ácidos, fenoles, soda caústica, agentes biológicos patógenos, caídas.
Ladrillos	Sílice, silicatos, CO, quemaduras, humedad, temperaturas altas.
Madera	Aserrín, adhesivos, disolventes, resinas, asbesto, arsénico, fenoles, estrés, disolventes, mutilaciones, cortaduras, incendio y ruido.
Metales	Abrasivos, ácidos, disolventes, cianuros, temperaturas altas, cortaduras, pulimento y corte, golpes, máquinas herramientas, ruido.
Hospitales	Cloroformo, éter, fenoles, mercurio, explosiones, cortaduras, agentes biológicos patógenos.
Petróleo	Vapores de hidrocarburos, mercatanos, azufre, butano, etano, explosiones, polvo, ruido.
Plásticos y resina	Isocianatos, monómeros, PVC, asbesto, sílice,

	ácido clorhídrico, temperaturas altas, ruido.
Soldaduras	Óxido y partículas metálicas, humo de metales, gas acetileno, radiaciones no ionizantes, contactos eléctricos.
Textiles	Ácido acético y clorhídrico, acetona, amoníaco, dióxido de nitrógeno, resinas, yodo, atrapamientos, caídas, fibras de algodón, acrílicos, lana, tinturas, detergentes, incendio, temperaturas altas.
Químicas	Contaminantes químicos, explosiones, quemaduras, intoxicación.
Vidrio	Sílice, plomo, potasio, vanadio, arsénico, polvo de vidrio, temperaturas altas, cortaduras, humedad.

## **2.7.- CONDICIONES DE TRABAJO**

Es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea específica, en el entorno en que esta se realiza. Representan en cierto modo los insumos con los cuales se construye el ambiente del trabajo y por tanto se relacionan en forma directa con la salud de trabajador.

Las condiciones de trabajo se pueden dividir en:

### **2.7.1.- CONDICIONES NATURALES DEL TRABAJO**

#### **2.7.1.1.- Los componentes físicos del lugar de Trabajo**

Se incluyen aquí todos aquellos aspectos propios de la edificación o el sitio donde se ejerce la ocupación laboral, entre los cuales se pueden resaltar: El ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura, la ventilación y las radiaciones.

Unas malas condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos fisiológicos en las personas, como resfríos y deshidratación; afectar la conducta o comportamiento de los individuos, lo cual se refleja en un aumento de la fatiga, la disminución del rendimiento laboral y el deterioro del bienestar social.

#### **2.7.1.2.- La Seguridad e Higiene en el lugar de trabajo.**

Desde el punto de vista de la Seguridad nos referimos a aquellos factores físicos (como la exposición alta tensión eléctrica, sustancias y superficies calientes, radiaciones, etc.), mecánicos (como herramientas, maquinaria y equipos

defectuosos); distribución del espacio de trabajo y las instalaciones locativas, a la falta de capacitación de los trabajadores e inadecuada señalización en el lugar de trabajo, entre otros.

Se considera que estos factores pueden ocasionar situaciones indeseables como los accidentes de trabajo. Con su identificación se busca evaluar, controlar, reducir o eliminar las principales causas de los accidentes, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales.

Desde el punto de vista de la higiene nos referimos a aquellos factores físicos, químicos y biológicos, entre otros, con los cuales se debe relacionar el trabajador y cuyo efecto nocivo o acción toxica puede incidir en la salud de los trabajadores causando las enfermedades ocupacionales.

- Como contaminantes químicos: Tenemos los compuestos sustancias constituidas por materia inerte, que pueden estar presentes en el lugar de trabajo en diferente estado de la materia como líquidos, sólidos o gaseosos.
- Como contaminantes biológicos: Tenemos los organismos vivos, como insectos, roedores, reptiles etc., y microorganismos como bacterias, hongos virus, etc., presentes en el ambiente de trabajo.

El control y uso adecuado de las sustancias, productos y los organismos vivos contaminantes en el lugar de trabajo, permite garantizar unas buenas condiciones de trabajo y preservar la salud de los trabajadores.

## **2.8.- CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO**

### **2.8.1.- Las exigencias propias de la Ocupación en el Sitio de Trabajo**

El trabajo es una actividad que compromete todas nuestras habilidades físicas y síquicas, nos implica un determinado gasto de energía y nos plantea exigencias propias de la ocupación que realicemos.

La eficiencia laboral también depende de que la plantación del ambiente del trabajo considere como una condición importante el asignar a cada trabajador la ocupación que mejor se acomoda a sus posibilidades y encomendar cada puesto de trabajo al individuo mejor calificado para tal labor.

### **2.8.2.- Los factores de organización y Control de Trabajo**

La organización del trabajo siempre debe buscar incrementar la eficiencia laboral, para lo cual debe propender a una relación armónica entre el control del trabajo y el estado de ánimo del ser humano, de forma tal que este se sienta orgulloso de su trabajo, que lo producido eleve su autoestima y que se minimice la dicotomía entre trabajo y placer.

Los siguientes son entre otros, los principales aspectos a tener en cuenta en la organización del trabajo:

- La jornada de trabajo extensa
- El ritmo excesivo de trabajo
- La mala comunicación en el trabajo
- Inadecuada administración y mando.

Todos estos aspectos, cuando son manejados con indiferencia, se convierten en factores de riesgo.

### **2.8.3.- Las posibilidades para el ejercicio de la iniciativa y la participación del trabajador.**

Las modernas teorías de la organización del trabajo coinciden en otorgar mucha importancia a la promoción de la mayor participación de trabajador en la ejecución del trabajo. Ahora el mejor trabajador es aquel que logra comprometer su iniciativa y experiencias en la solución de pequeños problemas laborales.

La participación del trabajador, ofreciendo su interés, su iniciativa y su ingenio, apoyado en el conocimiento práctico del puesto de trabajo, se convierte en fuente sabia de propuestas de mejoramiento de la plantación del trabajo y por tanto de las condiciones del trabajo.

Unas malas condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos fisiológicos

### **2.8.4.- Política Empresarial Y Carga Laboral**

Las condiciones sociales del trabajo se relacionan entre sí para definir el grado de identidad, estabilidad y satisfacción con el que una persona acude a su puesto de trabajo, lo cual define la actitud del trabajador.

Una actitud negativa se convierte en factor de riesgo para la salud del trabajador y de ineficiencia laboral, ocasionando en ambos casos bajas del rendimiento económico y social del proceso productivo.

Por estas razones la agenda de preocupaciones administrativas del empresario moderno debe incluir la consideración de las condiciones de trabajo, buscando que estas generen un buen ambiente de trabajo y minimicen los riesgos ocupacionales e incrementen la productividad con excelente calidad.

En una época en la que la urbanización de la población ha movilizó las masas de trabajadores desde sus lugares originales y la automatización de los procesos laborales ha aumentado la despersonalización de los mismos, las políticas en Salud Ocupacional buscan ofrecer al empresario herramientas de gestión administrativa, que le permitan resolver los conflictos planteados por la desintensidad cultural y sociológica del trabajador con su puesto de trabajo.

## **2.9.- CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO**

- **Relacionados con el calor**

El cuerpo humano trata naturalmente de conservar una temperatura media constante de unos 36°C. Cuando el cuerpo humano se expone a temperaturas inusualmente altas, se origina una gran transpiración y gran cantidad de sudor se evapora de la piel. En la transpiración sale también cloruro de sodio a través de los poros y queda ahí como residuo de la evaporación. Todo esto es una pérdida directa del sistema y puede alterar el equilibrio normal de los líquidos del organismo. La temperatura de la planta se debe mantener entre 18.3°C y 22.8°C, con una humedad relativa de 20 a 60%. La planta debe tener un sistema de aire acondicionado y provisto de ventanas adecuadas.

Sobre las condiciones de temperatura del lugar de trabajo, el artículo 107 de la ley 79 establece: “Se prohíben métodos o condiciones de trabajo con sobrecarga o pérdida excesiva de calor que puedan causar efectos nocivos a la salud de los trabajadores”. Y el artículo 108 dispone: “En los lugares de trabajo donde existan condiciones o métodos que puedan afectar la salud de los trabajadores por frío o calor, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para controlar y mantener los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo del trabajador, dentro de los límites que establezca la reglamentación de la presente ley”.

Muchas actividades industriales implican la exposición a un calor intenso contra el cual necesita protección el trabajador. Ejemplos típicos son la forja en caliente de grandes piezas o la atención de un horno para la producción de vidrio o acero. En el caso de obreros que intervienen en actividades similares, un recinto con aire acondicionado y provisto de ventanas apropiadas proporcionará protección y permitirá que se trabaje eficazmente. Si un operario necesita estar excepcionalmente cerca de una fuente de calor radiante, será indispensable que use equipo de protección personal. Se dispone ahora de trajes con aire acondicionado.

- **Relacionados con el ruido**

Tanto los ruidos estridentes como los monótonos, fatigan al personal. Ruidos intermitentes o constantes tienden también a excitar emocionalmente a un trabajador, alterando su estado de ánimo y dificultando que realice un trabajo de precisión. Se ha demostrado experimentalmente que niveles de ruido irritantes aceleran el pulso, elevan la presión sanguínea y aun llegan a ocasionar irregularidades en el ritmo cardiaco.

### **Exposiciones Permisibles al Ruido**

<b>Duración por día</b>	<b>Nivel de Sonido</b>
<b>Horas</b>	<b>Decibeles</b>
<b>8</b>	<b>90</b>
<b>6</b>	<b>92</b>
<b>4</b>	<b>95</b>

<b>3</b>	<b>97</b>
<b>2</b>	<b>100</b>
<b>1,5</b>	<b>102</b>
<b>1</b>	<b>105</b>
<b>0,5</b>	<b>110</b>
<b>0,25 o menos</b>	<b>115</b>

El control del nivel del ruido se puede lograr de tres maneras. La mejor y generalmente la más difícil, es reducir el nivel de ruido en su origen. Si el ruido no se puede controlar de su origen, entonces se debe investigar la posibilidad de aislar acústicamente el equipo responsable del ruido. El que proviene de una maquina se puede controlar encerrando toda o una gran parte de la instalación de trabajo en un recinto aislado. Si el ruido no se puede reducir de su origen y si la fuente de ruido no se puede aislar acústicamente, entonces podrá emplearse la absorción acústica con ventaja. El objeto de instalar materiales acústicos en las paredes, techos interiores y pisos es reducir la reverberación.

Otra opción es que el personal puede portar equipo de protección personal, aunque algunos reglamentos, aceptan esto solo como una medida temporal. El equipo de protección personal comprende diversos tipos de tapa oídos, algunos de los cuales son capaces de atenuar ruidos en todas las frecuencias hasta niveles de presión de sonido de 110 decibeles o mayores. También es posible emplear orejeras que atenúan ruidos hasta de 125 decibeles arriba de 600 Hz, y hasta 115 decibeles (dB) debajo de esta frecuencia.

- **Relacionados con el ambiente visual**

“En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad” .

La relación eficiente de casi toda labor o tarea, ya sea industrial, de oficina, de negocios, de servicios o profesional, depende en cierto grado de tener la visión adecuada. Un alumbrado eficaz es tan importante para el dentista que trabaja una pieza molar, como para el mecánico herramentista que pule el contorno de un molde para fabricar piezas de plástico.

Los criterios principales aplicables al ambiente visual son la cantidad de luz o iluminación, el contraste entre los alrededores inmediatos y la tarea específica a ejecutar. Algunas formas de obtener un buen alumbrado son las siguientes:

- Reducir el deslumbramiento instalando el número adecuado de fuentes de luz para la iluminación total requerida.
- Utilizar lámparas incandescentes con bulbos de material opalescente a fin de disminuir el deslumbramiento esparciendo la luz sobre una superficie mayor.
- Lograr una aproximación satisfactoria a la luz blanca para la mayor parte de los usos empleando focos o lámparas incandescentes, o bien unidades fluorescentes de luz blanca individuales.
- Eliminación de toda sombra proporcionando el nivel correcto de iluminación en todos los puntos de la estación de trabajo. En vista del costo de la energía se deben identificar bien las áreas con demasiada iluminación, así como las provistas de alumbrado insuficiente.

- Emplear el alumbrado más eficiente que proporcione la calidad y cantidad de luz deseada en el sitio de trabajo. Por ejemplo, las lámparas fluorescentes diseñadas para sustituir las de 50 Watts o 60 Watts incandescente dan un alumbrado equivalente muy eficaz con un consumo de energía 75% menor.

## **Relacionados con la ventilación adecuada**

“En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente” (Art. 109, L. 9/1979).

La ventilación también desempeña un importante papel en el control de accidentes y de la fatiga de los trabajadores. Se ha comprobado que gases, vapores, humos, polvos y toda clase de olores causan fatigas que aminora la eficiencia física de un trabajador y suele originar tensiones mentales.

## **2.10.- TÉCNICAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

### **2.10.1.- PROFESIONALES**

Las empresas son cada vez más abiertas a este punto. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (así se pueden reducir los índices de riesgo). Las técnicas actuales de prevención son: la seguridad en el trabajo, higiene industrial, la medicina laboral, la psicología y la ergonomía.

1. La seguridad en el trabajo: estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores. Para conseguir estos objetivos se debe corregir el proceso de trabajo, observando las instalaciones comprobando el riesgo existente y proponiendo y poniendo posibles soluciones a este riesgo.

2. Higiene industrial: es la que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo con el fin de eliminar los factores de riesgo que perjudican la salud de los trabajadores. Estos objetivos se consiguen aplicando unas medidas correctoras:

- Sobre el foco de emisión contaminante: sustituyendo el producto.
- Sobre el medio de trabajo: limpieza.
- Sobre el trabajador: estando lo menos posible expuesto.

3. Medicina laboral: estudia las consecuencias de las condiciones materiales y ambientales sobre los trabajadores. Se pueden diferenciar 2 tipos:

- Medicina preventiva: se encarga de impedir la aparición, el desarrollo, y la difusión de enfermedades, manteniendo así la salud de los trabajadores.
- Medicina de empresa: está ejercitada por los médicos de empresa. Se encarga de prevenir al trabajador en relación con el trabajo que realiza y los materiales que utiliza.

4. Psicología: estudia los aspectos psicológicos y sociales del individuo en el ambiente de trabajo. Actúa tanto en el terreno de las comunicaciones como en el de las relaciones, y se encarga de evitar los aspectos inseguros o comportamientos imprudentes, evitando el deterioro de la salud mental en el trabajo.

5. Ergonomía: es la técnica de prevención que estudia y adopta el trabajo en las condiciones físicas y psíquicas de las personas. Intenta adaptar:

- Los entornos, espacios y dimensiones para que se diseñen en relación con el puesto de trabajo, con el fin de asegurar una correcta postura en el trabajo.
- El ambiente de trabajo, ya que la iluminación, temperatura, ruido, inciden en el nivel de rendimiento, fatiga, satisfacción de la persona en general.
- Aspectos temporales en el trabajo: horarios, turnos... para evitar sobrecarga física y mental.
- Aspectos organizativos que influyen en la conducta de los trabajadores.

### **2.10.2.- NORMAS EUROPEAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD**

La Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de Junio es la más destacada sobre normas de seguridad y salud laboral y lo que establece son medidas de seguridad respecto a máquinas, equipos de trabajo, locales y controles de calidad respecto a los productos. Con esta regulación lo que se pretende es garantizar la máxima protección a los trabajadores en todos los estados miembros de la Unión, debido a la existencia de la libre circulación de trabajadores y personas.

Existen muchas más directivas, entre ellas las que tratan sobre la señalización de seguridad en el centro de trabajo, sobre máquinas, exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo...

“Las directivas pueden ir dirigidas a todos los estados miembros de la Unión o únicamente a unos países concretos. Todos los reglamentos y directivas europeas se publican en el D.O.C.E.”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Diario Oficial de la Comunidad Europea. Publicación de 27 de agosto del 2002.

### 2.10.3.- NORMATIVA EUROPEA SOBRE SEGURIDAD LABORAL

Es menester traer a manera de comparación la diferente legislación que hay acerca de las normas sobre seguridad laboral existente entre ellas están:

- **EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:** que establece como obligación al empresario, derivada del contrato de trabajo, el deber de la seguridad e higiene en el trabajo y reconoce el derecho de sus trabajadores a su integridad física y a una adecuada política en estas materias. Al igual que el empresario, el trabajador tiene el deber de cumplir las normas en el puesto de trabajo.
- **ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:** aquí se establecen unas condiciones de seguridad sobre: edificios y locales de trabajo; servicios permanentes (comedores, dormitorios...); servicios de higiene (duchas, vestidores...); maquinas, motores, herramientas portátiles o elementos de elevación.

Esta ordenanza ha sido sustituida parcialmente por la Ley de Riesgos Laborales.

- **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 3L/1995 de 8 de Noviembre:** esta ley responde principalmente al hecho de amoldar nuestra legislación a la que marca la CE. Lo principal de esta ley es que se sustituyen a los vigilantes de seguridad e higiene por los delegados de prevención. También existe el Comité de Seguridad e Higiene que sustituye al anterior. Este comité está compuesto a partes iguales de los delegados de prevención y de los representantes de la empresa, y se constituirán en todos los puestos de trabajo con más de 50 trabajadores.

A parte de estas normas existen “otros decretos y reglamentos” con respecto a esta materia de salud laboral, como el real decreto de enfermedades profesionales.

Por otro lado existen también los convenios colectivos en los que los trabajadores y empresarios pueden pactar (de mutuo acuerdo) normas sobre la salud laboral.

Además también hay normas que provienen de la OIT (Organización Internacional de Trabajadores) como el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

#### **2.10.4 ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

##### **- ORGANISMOS COMUNITARIOS:**

En la UE se ocupan de estos asuntos la Dirección de la Salud y Seguridad, y el Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el lugar de trabajo.

##### **- ORGANISMOS ESPAÑOLES:**

a) Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo: tiene la misión de analizar e investigar las causas y factores que inciden en la producción de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

b) Inspección de Trabajadores y Seguridad. Social. tiene la misión de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas por parte del empresario.

## **2.11.- RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO**

Toda la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo obliga al empresario a garantizar esta seguridad y salud de sus trabajadores. Se le hace responsable al empresario también por ser quien mejor conoce las circunstancias que se pueden dar en la empresa. El empresario debe evaluar los riesgos que existen en el trabajo y adoptar las medidas preventivas adecuadas. Además tiene que facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia a todos los trabajadores que contrate. Esta formación debe ser continua y acorde al puesto de trabajo que se desempeñe. Si el empresario incumple esta normativa se le pueden aplicar 3 tipos de indemnización: civil, penal y administrativa.

## **2.12.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD**

Existen 2 tipos de funciones: preventivas y de control y vigilancia.

**1. Funciones preventivas:** destacan la participación en la elaboración, en la puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

**2. Funciones de control y vigilancia:** la más destacada es la inspección de los lugares de trabajo. Puede proceder incluso a la paralización de la actividad en caso de riesgo inminente, debiendo comunicar inmediatamente esta decisión al empresario y a la autoridad laboral.

### **2.12.1 SERVICIOS DE PREVENCIÓN.**

Según la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención son los organismos encargados de revisar la protección y prevención de riesgos

profesionales en la empresa. Estos servicios tienen la función de asesorar tanto a empresarios como a trabajadores y sus representantes.

Estos servicios se componen del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores. Hay que diferenciar entre:

- Empresa pequeña: pueden nombrar a uno de sus trabajadores para realizar esta función.

- Empresas grandes: deben concertar con otro tipo de empresa la realización de esta tarea. Las empresas con más de 1000 trabajadores están obligadas a tener un servicio médico propio, las empresas con más de 100 trabajadores y menos de 1000 deben agruparse con otras empresas para tener un servicio médico común (mutualidades de accidentes).

Las funciones de este servicio son, por ejemplo, estudiar la higiene en una industria, las condiciones ambientales, reconocimientos médicos para la admisión en el trabajo y prestar primeros auxilios médicos y farmacéuticos. En todas las empresas debe haber un botiquín equipado con material de primeros auxilios, tiene que estar en un lugar señalizado al efecto y de fácil acceso y los productos deben llevar etiquetas CE (homologados por la Comunidad Europea)

## 2.13.- DERECHO LABORAL

Guillermo Cabanellas define al derecho laboral como: “Una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”.

Bajo esta conceptualización entendemos que el derecho laboral nace de la necesidad de las personas de regular sus relaciones en el momento de prestar sus servicios. Por tal razón toda relación que surja entre dos o más personas por motivos laborales, debe de estar reglamentada bajo los principios del derecho laboral.

Dentro de las principales características que rigen al derecho laboral están las siguientes:

- Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.
- Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

- Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.
- Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.
- “Las leyes del trabajo son de orden público. Parar precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso”.<sup>18</sup>

Si globalizamos las características del derecho laboral todas engloban la protección al trabajador, mucho más en aquellos casos en los que este ha perdido la vida a causa de los diferentes riesgos que en su trayectoria laboral se le puedan presentar.

18.- Grisolia Julio Armando. Manual de Derecho Laboral Grisolia. Edición 2012.pag 130

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tutelar con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

## **2.14.- DERECHO SUCESORIO**

Según el Diccionario de Guillermo Cabanellas dice que:

“En el sentido más amplio “suceder”, significa ocupar el lugar de otra cosa, reemplazar, continuar algo”.<sup>19</sup>

Para ODERIGO, la sucesión tiene dos conceptos: En sentido amplio: Sucesión es el cambio de titular de un derecho subjetivo, vale decir, la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica. En sentido estricto: Sucesión es cambio de titular en el conjunto de relaciones jurídicas patrimoniales de una persona, por muerte de esta.

Según la doctrina, la sucesión es de dos clases: a título universal, que comprende la transferencia de todo el patrimonio en bloque, por lo que se entiende la continuación por ella de todas las relaciones jurídicas del causante en su conjunto y la Sucesión a título particular, que comprende tan sólo el traspaso de una parte del patrimonio dejado por el causante.

19. Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario de Cabanellas . Editorial Heliasta. Año 2012. Pág. 45

Por tanto se puede afirmar que según el Derecho Romano, la sucesión: es el hecho jurídico mediante el cual una persona llamada heredero, pasa a ocupar dentro de un conjunto de relaciones patrimoniales, de todos los derechos transferibles y transmisibles no extinguiibles el lugar de otra denominada causante.

“Aplicando este concepto al plano jurídico, se obtienen varias formas de suceder, unas objetivas y otras subjetivas. La subrogación de una cosa por otra, o de un derecho por otro, son formas jurídicas de sucesión, en sentido objetivo amplio; del mismo modo que la subrogación personal en un derecho u obligación, constituyen formas de sucesión subjetiva”.<sup>20</sup>

Siempre que se traslada un derecho de un sujeto a otro, hay cierta especie de sucesión. Por esto muchos autores antiguos y modernos consideran que siempre que existe título traslativo de dominio, se produce una sucesión, el derecho pasa de un sujeto a otro y conserva sustancialmente sus características inmutadas. Pero cuando se habla de sucesión, generalmente se hace mención de la sucesión “por causa de muerte”: esta es la sucesión por excelencia.

“En la sucesión por causa de muerte se produce el paso de todo el patrimonio de una persona natural u otro sujeto de derechos. El que recibe o sucede será una persona natural o unas o más personas jurídicas; en cambio el que origina la sucesión llamado causante, ha de ser necesariamente una persona natural, puesto que precisamente la muerte es la condición indispensable para que se produzca este fenómeno jurídico”.<sup>21</sup>

20.- Grisolia Julio Armando. Manual de Derecho Laboral Grisolia. Edición 2012.pag 150

21. Holguín Larrea Julio. Manual Elemental de Derecho Civil.. Volumen VII 2011. Pág. 125

“La sucesión por causa de muerte, al referirse a todo el patrimonio de la persona que ha muerto, implica la transmisión general de sus derechos y obligaciones. Solamente por excepción no se transmitirán algunos. Desde luego, no se transmiten los derechos que precisamente están destinados a existir solamente durante la vida del sujeto activo: estos se extinguen justamente con la persona, por ejemplo: la renta vitalicia”.<sup>22</sup>

Hay quienes dicen que la sucesión por causa de muerte tiene por objeto transmitir la propiedad. Esto es exacto en el sentido inclusivo, pero no en el exclusivo; ciertamente se transmite el dominio mediante la sucesión, pero también otros derechos reales y personales, así como las respectivas cargas, limitaciones y obligaciones. Resulta pues más preciso referirse a transmisión del patrimonio.

Entendida así la sucesión por causa de muerte entendemos que se trata de una transmisión universal, ya que, comprende el conjunto de derechos y deberes.

Precisamente porque el patrimonio de una persona, puede subsistir después que este ha muerto se hace necesaria la institución de la sucesión por causa de muerte.

El patrimonio comporta una cierta unidad de derechos y obligaciones; que hacen posible la vida jurídica: los contratos y obligaciones que contrae una persona están respaldados por su patrimonio y los acreedores no deben de sufrir desmedro cuando su deudor fallece: continúan pudiendo ejercer sus derechos y pueden hacerse pagar con los bienes del difunto. Para Guillermo Cabanellas.

“El patrimonio se concibe como un complejo de relaciones jurídicas, íntimamente unido a la personalidad, pero aun con una capacidad de subsistencia más allá de la muerte, de modo que la personalidad jurídica se proyecta mediante el patrimonio, aun después del fallecimiento.

22. Holguín Larrea Julio. Manual Elemental de Derecho Civil.. Volumen VII 2011. Pág. 130

Así es como el deudor puede cumplir sus obligaciones después de sus días, o más exactamente su patrimonio, sirve para que otros, los sucesores cumplan con lo que él debía”.

## **2.15.- DERECHO SUCESORIO EN CHILE**

En Chile, se encuentra regulado en el Libro III del Código Civil "*De la sucesión por causa de muerte y de las donaciones entre vivos*".

### **2.15.1.- LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES SON:**

- El Fisco es en último término, a falta de descendientes, cónyuge, ascendientes, hermanos y otros colaterales, heredero de los bienes del difunto.
- Ciertos parientes en el siguiente orden de prelación: los descendientes (por sí o representados) el cónyuge supérstite (excepto si por su culpa dio causa a la separación judicial) y los ascendientes (excepto si la paternidad o maternidad en su caso fue decretada judicialmente contra su oposición) están obligados a recibir una parte de la herencia del fallecido o causante, independientemente de la voluntad del causante. A esta parte se la denomina legítima.
- Existe libertad restringida de disposición *mortis causa*. El causante puede decidir libremente como dejar sus bienes, respetando la legítima. En caso de que en vida del causante haya realizado donaciones que superen la cuarta de libre disposición, sus causahabientes pueden revocar las donaciones vía *acción de inoficiosa donación*.

- En caso de que no exista testamento, o este sea conforme a derecho, o las disposiciones contenidas en él no surten efecto, entran en juego las normas del Código Civil respecto de la sucesión intestada (opera por defecto).

## **2.16.- DERECHO SUCESORIO EN ESPAÑA**

Se regula en el Código Civil, artículos 657 a 1.087 y contiene las siguientes características:

- Ciertos parientes en línea recta ascendientes/descendiente y el conyugue tienen derecho a recibir dos tercios de la herencia del fallecido o causante, independientemente de la voluntad del causante. A esta parte se la denomina legítima.
- La legítima se divide en "legítima estricta" (1/3) y "mejora" (1/3).
- El cónyuge superviviente tiene como mínimo derecho al usufructo del tercio de "mejora".
- El tercio restante ("tercio de "libre disposición") el causante lo puede legar a quien quiera. En este sentido, existe libertad de disposición *mortis causa*. El causante puede decidir libremente como dejar sus bienes, siempre con el respeto a la legítima.
- En caso de que no haya testamento, entran en juego las normas del Código Civil y los parientes que éste señale (sucesión intestada).

## 2.17.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO SUCESORIO ROMANO

Existe en cuanto al pueblo romano una coincidencia de opiniones de todos los compiladores e historiadores, sobre que los orígenes de la sucesión romana son inciertos, y que estos se pueden remontar a los orígenes del pueblo romano. Se dice que los primeros indicios de la sucesión romana, se encuentran en la necesidad de garantizar la continuidad de la *gens* originaria, mediante la cual el hijo del *páter* fallecido o el descendiente consanguíneo más cercano, ocupa su lugar al faltar este.

BONFANTE sostiene que: “considerando la naturaleza de la familia romana como grupo análogo al Estado, y teniendo en cuenta que, según nuestros indicios, del primitivo grupo familiar y de la evolución del dominio de la *res mancipa*, se deduce que en los primeros tiempo romanos y pre - romanos el grupo agnaticio o la *gens* no se dividía a la muerte del *paterfamilia* en otros grupos o familias, sometidas cada una a un *paterfamilias*, sino que se conservaban unidos. [...] el heredero era precisamente el sucesor en la potestad soberana sobre el grupo agnaticio o sobre la *gens*, y, en consecuencia, también en los bienes, o sea, que la herencia originaria servía como medio de traspaso de la soberanía, en lugar del traspaso patrimonial”

Es decir, este autor sostiene que las primeras manifestaciones sucesorias dentro del derecho romano fueron intestadas y posteriormente evolucionaron hasta conformar la testada.

Federico ENGELS, en su libro “Origen de la Familia, La Propiedad Privada y El Estado”, dice en cuanto al derecho hereditario romano que:

“Como el derecho paterno imperaba en la *gens* romana, estaban excluidos de la herencia los descendientes por línea femenina. Según la ley de las Doce Tablas, los hijos heredaban en primer término, en calidad de herederos directos; de no haber hijos heredaban los agnados (parientes por línea masculina); y faltando éstos, los gentiles”.<sup>23</sup>

Por tanto, la primera manifestación sucesoria en el pueblo de Roma, se refleja a través de la sucesión intestada, también es cierto que la manifestación de la voluntad del *páter*, para después de su muerte se manifestó a través de las distintas formas testamentarias, y así se plasmó en la Ley de las Doce Tablas, “como legase sobre su cosa, téngase como derecho”, cuando éste dispuso de su patrimonio frente a los demás jefes de familia reunidos en *comitivas*, momentos en que el desarrollo de las relaciones sociales se concretizaron en la apropiación privada, garantizándose así el poder de libre apropiación y disposición.

En el derecho sucesorio romano, la figura fundamental estaba en el heredero, de tal forma que el *páter* que no instituía su heredero, quedaba manchado de infamia, esta importancia en los primeros tiempos consistió en el hecho necesario para el mantenimiento y continuidad de la *gens*, y luego para garantizar que no se dejaran descendientes en la miseria.

## **2.18.- CARACTERÍSTICAS DE LA SUCESIÓN**

“La sucesión por causa de muerte es el único modo adecuado para adquirir la universalidad de los bienes de otra persona. La ley prohíbe donar en vida todo el patrimonio. Se puede donar las diversas cosas, las partes integrantes, hasta agotar la totalidad, pero no el patrimonio como tal en su integridad. Esta universalidad y el hecho determinante de la muerte, imprimen características peculiares a la sucesión”.<sup>24</sup>

23. ENGELS Federico, “Origen de la Familia, La Propiedad Privada y El Estado. Año 1985. Pág. 254

24. ENGELS Federico, “Origen de la Familia, La Propiedad Privada y El Estado. Año 1985. Pág. 258

Una primera característica consiste en su estrecha relación con la familia. Aunque puede heredar también personas extrañas, la sucesión existe fundamentalmente para robustecer y servir a la familia. Este derecho se puede decir que nace dentro de la familia y como una exigencia de los vínculos de afecto, solidaridad y responsabilidad que unen a quienes integran una familia.

Como consecuencia de esta realidad sociológica, el concepto y desarrollo de la familia, determina una mayor o menor extensión de la sucesión hereditaria. Cuando la familia se concebía como un grupo muy amplio de personas, la familia patriarcal del derecho romano, la sucesión servía a ese amplio conglomerado humano y cuando la familia se ha restringido al núcleo social integrado por padres, hijos y hermanos, también se limita la sucesión a ellos. Igualmente la calificación de los parentescos legítimos e ilegítimos así como la prescindencia de tal calificación, influye en la sucesión.

“Como explican los autores franceses, en su país se distinguen la sucesión regular y la irregular; en la segunda se incluyen los parientes ilegítimos, excluidos de la primera. En Francia se considera también propio de la sucesión irregular, la participación del Estado, a falta de otros sucesores de mejor derecho”.<sup>25</sup>

Ya que la sucesión guarda estrecha relación, participa del carácter de institución de orden público, por el cual no cabe alterar los principios señalados por la ley mediante actos de la voluntad privada.

El orden público de cada estado suele reconocer un campo más o menos amplio a las determinaciones de la voluntad privada, y esos límites puestos a la ley, no se pueden eliminar, ni desconocer.

25. Holguín Larrea Julio. Manual Elemental de Derecho Civil.. Volumen VII 2011. Pág. 165

La misma condición de orden público impide cualquier convención o pacto realizado en vida, para surtir efectos luego de la muerte. La prohibición de pacto sobre la sucesión futura impide igualmente al titular del patrimonio el limitar su propia capacidad de disponer de sus bienes, así como al presunto futuro heredero, el disponer de lo que no es, sino de una mera expectativa, mientras no se produce la muerte de causante.

La familia se considero en muchos pueblos como la titular de la propiedad. Probablemente en cierto estado de la evolución del derecho, la propiedad tuvo esta modalidad familiar y por eso, al morir la cabeza de la familia, los bienes continuaban en idéntica situación, estando administrados por el nuevo miembro que asumía esa función. Esto se daba por ejemplo entre los antiguos germanos.

Para los romanos dados el concepto absoluto de propiedad, la sucesión se regulaba fundamentalmente por el testamento.

El sistema ecuatoriano, que es el mismo de Chile y Colombia, equilibra adecuadamente ambas posibilidades, estableciendo unos derechos sucesorios a favor de los miembros de la familia más estrechamente vinculados con el causante; son las legítimas que deben de ser respetadas en toda sucesión, testamentaria o intestada. La posibilidad de disponer de sus propios bienes por causa de muerte, queda limitada por las legítimas, y en caso de no existir testamento, o de no haberse dispuesto mediante el, de todos los bienes, entra en juego la sucesión intestada, en la que igualmente se beneficia a los legitimarios y a otros parientes cercanos.

“El llamamiento legal a suceder establece grados sucesorios, de modo que existe uno o más personas comprendidas en el grado más próximo, no se pasa al siguiente; el del primer grado excluye de la sucesión a los de ulterior grado.

Si hay varios parientes del mismo grado, se distribuye la herencia entre ellos por cabezas o por estirpe”.<sup>26</sup>

La universalidad propia de la sucesión debe entenderse debidamente. Se trata de la transmisión de todos los derechos y obligaciones que conforman el patrimonio, pero no afecta en nada a los derechos personales, como lo son los relativos al estado, civil o relaciones de familia. Además hay que tener en cuenta que aun entre los derechos patrimoniales, hay algunos que no se pueden transmitir, como es el caso de la renta vitalicia. Finalmente, el conjunto de la herencia será siempre universal, pero un heredero puede recibir solamente una parte alícuota, cuota o porcentaje, manteniendo en tal caso, la condición de heredero. Si el testador ha hecho asignaciones singulares o legados y estos abarcan la totalidad de la sucesión, no hay heredero universal: de todos los bienes transmisibles. Si los legados no agotan el patrimonio del causante, el remanente será objeto de herencia: se deferirá a favor del heredero o herederos intestados, que sean llamados por la ley, según los ordenes sucesorios.

26. Holguín Larrea Julio. Manual Elemental de Derecho Civil.. Volumen VII 2011. Pág. 175

## **2.19.- SUCESIÓN MORTIS CAUSA**

Sucesión por causa de muerte, conocida como herencia o sucesión universal, comprende el libre poder de disposición del *páter*, pero en ésta el causante dispone en vida para después de su muerte de sus bienes.

## **2.20.- FUNDAMENTO DE LA SUCESIÓN MORTIS CAUSA**

Para el Derecho Romano, el fundamento de sucesión no debe buscarse en el poder de disposición del *páter*, tal como lo enfocan las diferentes corrientes doctrinales de la época moderna; la sucesión por causa de muerte dentro del derecho romano depende de la adquisición de un título personal, el cual consiste en el título de heredero, hecho el cual la diferencia de la sucesión entre vivos el cual es la consecuencia de la adquisición de la potestad patrimonial.

Todos los conceptos fundamentales de la herencia romana se basan en este concepto: "que la sucesión hereditaria es una consecuencia necesaria de la adquisición del título de heredero, el cual viene a ser, por lo tanto, una verdadera condición subjetiva de capacidad para la adquisición universal del patrimonio o del difunto."

El presente enfoque parece contraponerse al criterio de algunos autores modernos, quienes opinan que: "realmente el problema del fundamento de sucesión no puede separarse de la propiedad. Y es que la sucesión hereditaria no es otra cosa que el modo de continuar y perpetuar la propiedad en los bienes dejados por el causante."

El último enfoque no deja de tener algo cierto, y es que el fundamento de la sucesión definitivamente no puede separarse de la propiedad, aunque sin saber específicamente que propiedad, la común o la individual. Pero además, debe quedar

claro que en sus orígenes, los primeros rasgos de la sucesión *mortis causa* se manifestaron dentro del sistema social basado en la agrupación común o familiar, y los romanos supieron garantizar esto a través del continuador, recayendo ésta la figura del heredero.

## **2.21.- CLASES DE SUCESIÓN *MORTIS CAUSA*.**

Al momento de producirse el fallecimiento de la persona física o natural, se hace necesario establecer un continuador quien se constituye en la persona que recibirá el *peculio* vacante del fallecido. Esta transmisión del patrimonio del denominado causante, puede ser realizado de diferentes formas, la primera consiste en que la persona estando aún con vida disponga voluntariamente de sus bienes para luego de su fallecimiento en cuyo caso nos encontramos con la forma típica de sucesión por causa de muerte o *mortis causa*. La otra cuando la persona la ha sorprendido esta sin haber dispuesto de los mismos, en este caso, desde épocas inmemoriales, se ha dispuesto que sean sus sucesores los que determine la ley.

Según nuestro estudio en los tiempos de Roma, sólo eran susceptibles de sucesión *mortis causa*, el *paterfamilia*, por ser este el poseedor del patrimonio, dejando de manifiesto el estrecho vínculo que existía en esa época entre la sucesión y el patrimonio.

Para la doctrina romana, la sucesión por causa de muerte, era una especie de las sucesiones universales y esta se fundamentaba en la figura central del heredero que según los historiadores se utilizaba como sinónimo, el termino sucesión *mortis causa* y herencia, dejando de manifiesto que con el fallecimiento de una persona debía de existir un continuador de su figura.

Debemos diferenciar la sucesión por causa de muerte, de la sucesión *inter vivos*, la cual consistía en el hecho mediante el cual una persona ocupaba el lugar de otra persona con relación a un conjunto de relaciones patrimoniales, pero a diferencia de la primera, este acto se realizaba en vida de ambos, esta se fundamentaba en la adquisición de una potestad.

El autor Cabanellas define la sucesión *mortis causa* como: La transmisión de los derechos y obligaciones de quien muere a alguna persona capaz y con derecho y voluntad de ejercer aquellos y cumplir esta. Y de la misma forma, sostiene que la sucesión *inter vivos* es: "el traspaso de una cosa de una persona a otra, o la cesión de derechos u obligaciones entre dos sujetos para surtir efecto en vida de ambos.

Los autores modernos la han definido como el hecho mediante el cual al morir una persona, deja a otra la continuación de sus derechos y obligaciones.

Desde tiempos remotos, en la civilización romana la sucesión por causa de muerte se dividió fundamentalmente en sucesión testamentaria y sucesión legal, pero también se conoció además de estas, la sucesión mediante la cual se transmitía todo el patrimonio en bloque, conocida actualmente como sucesión universal, y se conoció la sucesión particular, mediante la cual se transmitía una parte del patrimonio.

## **2.22.- ELEMENTOS DE LA SUCESIÓN**

### **2.22.1.- EL CAUSANTE**

Conocido como el fallecido, finado, intestado, heredado, tramítente. Conocido entre los romanos como *defuntus*, *mortus*. Es esta la persona que transmite los derechos sucesorios al heredero.

La persona del causante para poder disponer de un patrimonio debía estar en el pleno ejercicio de sus derechos, siendo en principio solamente permitido testar a los ciudadanos, privándose de esta facultad a los peregrinos; a los latinos *junianos* y los *rediticos*; las mujeres ingenuas *sui iuris*; los hijos de familia; las mujeres *in manu*, etc.

Para el pueblo romano, el fallecimiento ocasionaba no solamente la transmisión de bienes patrimoniales, sino que llevaba consigo un interés social y religioso, por lo que fue regulado tanto por el derecho civil como por el derecho pretoriano.

El causante debía tener derecho a dejar una sucesión testamentaria, esto es que no era suficiente el tener el *commercium*, sino que debía poseer el derecho a testar y el poder de ejercerlo.

No tenían ejercicio del derecho de testar:

- 1- Los impúberes *sui iuris*, porque carecen de juicio necesario.
- 2- Los locos, estos sólo pueden testar válidamente en un intervalo lúcido.
- 3- Los pródigos interdictos, porque ya no tienen el *commercium*.
- 4- Los sordos y los mudos, es decir, aquellos que no entiendan ni hablan de una manera absoluta., pero si su enfermedad es accidental y han hecho el testamento antes de estar atacados, éste produce todos sus efectos.

### **2.22.2.- EL HEREDERO**

Una vez fallecido el causante, debe haber ya sea por disposición legal, o disposición testamentaria una persona que ocupe el puesto, esta persona que recibe los bienes del difunto recibe el nombre de heredero, adquirente, sucesor, causahabiente.

Para adquirir la calidad de heredero:

1. La muerte de un sujeto.

2. La capacidad de un difunto para tener heredero.

3. La capacidad de suceder.

Que se diera la delación o llamamiento a la herencia.

5. La aceptación del heredero.

Para tener capacidad de suceder, el llamado a suceder no podía ser un sujeto sometido a la *capitis diminutio*, o peregrino, debía ser un ciudadano romano.

En nuestra legislación si el causante al momento de su fallecimiento no ha dispuesto voluntariamente de sus bienes, entonces se concede la ley, la facultad de designarlos.

### **2.22.3.- HERENCIA**

De las diversas doctrinas analizadas tomamos en consideración la doctrina de Cabanellas que define a la herencia como: “El acto jurídico mediante el cual una persona que fallece, transmite sus bienes, derechos y obligaciones a otra u otras personas, que se denominan herederos. Desde aquí nace la denominación del heredero, que puede ser la persona física o jurídica que tiene derecho a reclamar una herencia, ya sea porque la ley se lo permite o porque un testamento se lo asigna”.

Desde esta perspectiva la herencia debe ser entregada a sus herederos, sin ninguna otra limitación que las reglas que el código civil impone cuando se ha declarado al heredero indigno o cuando se encuentra inmiscuido dentro de los derechos intransmisibles.

Debemos conocer los antecedentes de esta figura y la encontramos en el derecho romano, donde la herencia consistía en repartir el patrimonio de *cuyus* o *paterfamilias* a las personas que estaban bajo su patria potestad.

En el derecho romano, los vivos suceden en la situación Jurídica de los difuntos. Teóricamente, sería posible un sistema jurídico en el cual con la muerte se acabarían todos los derechos del difunto; y efectivamente esta situación la encontramos parcialmente realizada: los derechos que tenía el difunto en calidad de marido, de padre o de tutor, así como sus derechos políticos, se extinguen definitivamente, sin transmitirse a otra persona. También sus calidades de usufructuario, de mandatario, de socio de obrero o de titular de un contrato de hospedaje, al igual q sus rentas vitalicias.

Sin embargo, muchos otros derechos –tales como el de la propiedad y los derechos de crédito– sobreviven a sus titulares originales y se traspasan a otros, a sus “sucesores”. Precisamente, el hecho de que determinados derechos tienen esta capacidad de sobrevivirles da su especial valor para el individuo.

La Sucesión Romana, no solo comprendía el patrimonio del difunto, si no que incluía también los ideales, las simpatías y las antipatías del difunto, el heredero continúa la personalidad entera del difunto y no solo su personalidad patrimonial.

El tema de las sucesiones tiene un especial interés en el Derecho Romano, por las siguientes consideraciones:

- a) Desde el punto de vista de la sociología jurídica: Influencia que en el derecho tuvo la metafísica popular
  
- b) Desde el punto de vista jurídico, se observa como el pretor interviene en el ius civile “ayudando, completando y corrigiendo”

La historia del Derecho Sucesorio y el análisis comparativo de las legislaciones muestran gran variedad de soluciones que tratan, en definitiva, de contestar a un simple interrogante: ¿continúa el heredero la persona del causante o exclusivamente los sucede en sus bienes?. Las respuestas han originado, en grandes líneas dos importantes sistemas denominados: sucesión en la persona o también llamado sistema romano; o sucesión en los bienes conocido también como el sistema de sucesión germano.

En Roma, se negaba la desaparición del fallecido como entidad de derecho y establecía su prolongación mediante la continuidad de su persona por el heredero. Este y aquél son una misma persona, de modo que la vacante dejada por el muerto es ocupada instantáneamente por el sucesor

Los germanos decían que la sucesión era una suerte de posesión combinada con dominio que a la muerte del jefe de familia era continuada por sus herederos de sangre. El heredero adquiría los bienes en mérito a esa copropiedad preexistente es que éste resultaba un sucesor en los bienes, si necesidad de acudir al artificio de la continuación de la persona. El patrimonio transmitido no se confunde con los bienes personales del heredero y, por tanto, él no está obligado personalmente por el pasivo hereditario: su responsabilidad se reduce responder por lo recibido.

La palabra sucesión, al igual que en el lenguaje corriente, significa en términos jurídicos, sustitución o reemplazo. Por tanto, cuando el o los derechos que pertenecen a una persona, cambiando de dueño pasen a otra que venga a sustituirla, tendremos jurídicamente una sucesión; en consecuencia, hay sucesión en la compraventa, en la donación, en la cesión de créditos, en la transmisión de una desmembración de la propiedad: porque en todos estos casos aquel a quien el derecho se transfiere suplanta a su antecesor en la titularidad del mismo. El sustituto recibe, específicamente, el nombre de sucesor

Las personas a las cuales se transmitan los derechos de otras personas, de tal manera que en adelante puedan ejercerlos en su propio nombre, se llaman sucesores. Ellas tienen ese carácter, o por la ley, o por voluntad del individuo en cuyos derechos suceden.

La sucesión es la transmisión de los derechos activos y pasivos que componen la herencia de una persona muerta, a la persona sobreviviente, a la cual la ley o el testador llaman para recibirla.

La incorporación de un derecho al patrimonio de una persona implica su adquisición. Esta adquisición puede obedecer a dos causas distintas: o bien el derecho nace en cabeza del adquirente o, por el contrario, la incorporación deriva de un titular anterior en cuya cabeza el derecho preexistió. En el primero de los supuestos estamos en presencia de una adquisición a título originario, donde el derecho es objeto de un acto de creación. No hay ninguna derivación de la relación, sino una constitución nueva de ella, la que aparejará simultáneamente, por incompatibilidad, la extinción de una relación anterior si hubiera existido.

La característica de la adquisición a título originario está dada por la ausencia de una relación de hecho que vincule a dos sujetos (uno transmitente y otro adquirente), ya que el nexo se opera en forma directa entre el sujeto adquirente y el derecho adquirido. En la adquisición a título derivado el derecho es objeto de un acto de traspaso o transmisión, operándose el reemplazo de un sujeto por otro en la titularidad de la relación jurídica, la que permanece inalterada en sus elementos objetivos. Conviene remarcar dos características referentes a la precisión del concepto: la primera es la identidad y continuidad de los derechos, lo que permite diferenciarlo de Otras mutaciones subjetivas, tales como la suplantación o la comunicación; la segunda es que la sucesión supone necesariamente y siempre, que la sustitución de titulares de la relación jurídica importa que el sucesor estará en condiciones de ejercer el derecho en su propio nombre. Interesa advertir que esta derivación de los derechos puede provenir de la voluntad del causante u originarse en una disposición

del ordenamiento jurídico. La venta y la sucesión intestada son ejemplos de una y otra de las posibilidades.

La sucesión en general supone sustituir una persona en el lugar de otra en una relación jurídica que, no obstante tal transmisión, sigue siendo la misma. Cabanellas manifiesta que: “Por lo que el derecho romano nos define a la herencia como el conjunto patrimonial transmisible, como bienes, derechos y obligaciones dejadas por el difunto, por lo que representa el conjunto de derechos y deberes que por la muerte de una persona se transmite a otras”.

García Garrido, Manuel en su tratado Derecho Privado Romano manifiesta que “la muerte de una persona no extingue las relaciones jurídicas y los derechos de que era titular”.

Esta figura se remonta al Derecho Romano ya que la familia primitiva anteriormente se preocupaba del mantenimiento tanto en el orden interior y la capacidad para la defensa en el exterior para así lograr que se mantenga la unidad en la familia durante el periodo de la existencia del paterfamilias, así como después de su muerte. Pero desde el antiguo derecho romano se ve el típico caso que después de la muerte de la cabeza de la familia o del *cuyus* como lo llamaban en el derecho romano al jefe de familias, que el grupo de personas que conformaban la familia muchas veces tiende a disgregarse ésta por la falta de un sucesor inmediato, lo cual acarrea a la sucesión, con la designación del nuevo jefe, el que asumiría la jefatura tras la muerte del paterfamilias; muchas veces era designado por el paterfamilias mediante un testamento el cual especificaba que de entre todos los quisiera su sucesor, pero también se veía casos que él no designaba a nadie y por ley le correspondería la sucesión al más digno de los agnados, se evita la disgregación de la familia. En ese entonces la herencia se transformó de política en patrimonial, pero también se afirmó el principio de poder instituir libremente a un sujeto extraño a la familia, la costumbre reacciona contra ello. En la época posclásica son modificados el viejo Derecho civil y el Derecho pretorio, hasta llegar a una fusión y confusión de ambos sistemas. El

derecho pretorio favoreció a los principios de la familia natural, siguió la legislación imperial, encaminada a desterrar los vínculos civiles o agnaticios, asegurar para ciertos herederos, no ya su simple nombramiento o desheredación, sino la asignación de una partición legítima o debida, y a limitar la facultad de legar. Por el testamento el paterfamilias designa entre los sui al más digno para continuar la jefatura política de la familia.

En las XII Tablas dice: si muere intestado el que carece de heredero familiar, tenga la herencia el próximo ganado, y si no ha ganado tenga la herencia los gentiles. Los agnaticios no se hacen herederos, sino que sólo tienen el poder de apropiarse de la familia.

Por tales antecedentes la herencia es una figura que revela mucha importancia dentro de todos los ámbitos, por lo que sus normas deben adecuarse al respeto del patrimonio del difunto y al respeto de los derechos que se le generan al heredero.

### **2.23.- DERECHOS INTRANSMISIBLES.**

El Derecho y las obligaciones se adquieren a través de la sucesión por causa de muerte y esta es, como lo indica nombre, que una persona sucede a otra que muere.

Toda persona tiene un patrimonio, el cual consiste esencialmente en el conjunto de derechos y obligaciones que esa persona tiene (activo y pasivo) como producto de sus relaciones jurídicas.

El patrimonio no es solo capital, ya que las deudas forman también parte de él.

Cuando una persona falta, si el patrimonio desapareciera se produciría inseguridad jurídica, por lo que es necesario que otra persona suceda. Esta necesidad de seguridad es la que justifica al Derecho Sucesorio. Es una institución que viene desde la antigüedad.

A la sucesión por causa de muerte se le considera como una subrogación personal porque el heredero toma el puesto de su causante y lo representa en todo. Por otra parte, da nacimiento al derecho real de herencia porque a través de la sucesión, una persona adquiere unas universalidades derechos y obligaciones patrimoniales. Real porque se considera cosa material.

Por regla general se transmiten todos los bienes, derechos y obligaciones. Empero no obstante este principio, no pueden transmitirse determinados bienes, derechos y obligaciones.

- a)** No pueden transmitirse en primer término, los bienes que la naturaleza ha hecho comunes a todos los hombres, como la alta mar, el sol, la atmosfera, etc. En segundo lugar los bienes nacionales de uso público o bienes públicos, al tenor del Título II del libro segundo de nuestro Código Civil, como los nevados, los ríos, las carreteras, los edificios públicos, etc.; en tercer lugar, los bienes destinados por la sociedad al culto religioso y finalmente las partes de un todo que al desintegrarse hacen que el bien pierda su esencia, como en el caso del cielo raso o las paredes de un edificio.
  
- b)** Por lo común se transmiten todos los derechos reales y algunos personales; solamente no pasan al sucesor los derechos de una y otra clase que la ley expresamente los declara intransmisibles. Entonces tenemos que la norma es la transmisibilidad de todos los derechos; por excepción, no se transmiten ciertos derechos que debido a su carácter de personales o personalísimos, como insisten los tratadistas, se extinguen con la muerte del titular, y que son intransmisibles, por lo tanto.

La legislación ecuatoriana no establece en una sola disposición en la que se dispongan cuáles son esos derechos intrasmisibles, pero en nuestro Código Civil encontramos diversos pasajes que la puntualizan. De tal suerte que podemos señalar hasta seis clases de derechos intrasmisibles que son:

1. No es transmisible el derecho de alimentos, porque es un derecho personal; así lo establece el artículo 380 del Código Civil.
2. La expectativa del fideicomisario no es transmisible. Y no es transmisible porque no se trata de un derecho, sino simplemente de una expectativa. Así lo prescribe el artículo 771 del Código Civil.
3. El derecho de usufructo tampoco es transmisible, así lo manda expresamente el inciso segundo del artículo 805 del propio cuerpo de leyes.
4. El derecho de uso o habitación, por disposición del artículo 851 del Código Civil, es intrasmisible.
5. Los derechos derivados del contrato de sociedad son asimismo intrasmisibles y tienen ese carácter porque generalmente las sociedades se constituyen a base de confianza, tal como lo establece el código 2007 del Código Civil Ecuatoriano.
6. También los derechos derivados del mandato son intrasmisibles, porque el mandato termina por la muerte del mandante o mandatario, como lo dispone el numeral 5 del artículo 2094, con la excepción de lo contemplado en el artículo 2100 del mismo Código Civil.

Tampoco hay una disposición consagrada en señalar las obligaciones intrasmisibles en nuestra legislación, sino que, de los varios pasajes, deducimos que existen cinco clases de obligaciones intrasmisibles que son:

1.- Las relativas a alimentos, por ser eminentemente personales, como se enuncio antes. La relación jurídica es directa, inmediata y se circunscribe a la esfera exclusiva de alimentante y alimentario. Muerto aquel se extingue su obligación y no por norma general no la transmite a persona alguna, a menos que por acto testamentario imponga tal modalidad a su sucesor.

2.- Aquellas obligaciones que suponen una actitud, una calidad singular del deudor. Ejemplo: si se contrata la ejecución de una obra con un artista atenta su excepcional vocación y genialidad; muerto el, sus herederos no están obligados a cumplir el contrato.

3.- Aquellas obligaciones que entrañan una demostración de confianza; tales los casos del mandato y de la sociedad.

4.- Las obligaciones de las corporaciones contraídas por sus personeros, en caso de fallecimiento de estos, no son transmisibles a sus herederos, a no ser que en la constitución de ellas se pacte que en el evento de producirse la muerte de uno de sus miembros, sus sucesores quedan obligados, como lo establece el inciso tercero del art 587. Ejemplo: si el rector de la Universidad Central, en su calidad de tal, contrae una obligación y luego fallece, sus herederos no se verían forzados a cumplirla; los acreedores tienen acción en contra de la Institución, que en todo caso debe estar legalmente representada.

5.- No se transmite la solidaridad. Por ejemplo en materia de títulos ejecutivos de una letra de cambio que ha sido aceptada y abalizada, se puede demandar indistintamente a cualesquiera de los deudores, librado o garante, el pago solidario, osea que se puede exigir el pago de la totalidad del crédito de uno a

otro; si fallece aceptante o aval, asimismo los acreedores pueden demandar solidariamente a sus herederos.

Estos son los derechos y obligaciones que no se pueden transmitir por causa de muerte, por lo que cualquier disposición que rece lo contrario, estaría contradiciendo la finalidad de la transmisión por causa de muerte.

Por tal razón la disposición legal que restringe este derecho a parte de los herederos que no han cumplido con la disposición establecida en ella, debe de anularse, ya que se perjudica a personas que tienen todo el derecho a suceder, teniendo en cuenta la importancia de esta figura jurídica para disponer el fin que tendrá una parte de la herencia o en su caso toda, se debe realizar una regulación que no viole los derechos de los herederos, que llevan en ellos una gran historia, recordando que estos preceptos nacen de la época romana, en donde se plasmaron de mejor manera las necesidades que vivían los ciudadanos en aquella época.

## CAPÍTULO III

### 3.1.- CONCLUSIONES

- El Código Civil Ecuatoriano prevé la sucesión de los derechos y no puntualiza diferenciación en la sucesión por el estado civil de los sucesores, sin embargo las indemnizaciones por riesgo de trabajo, no consideran en su totalidad a los sucesores en el mismo orden que lo establece el Código Civil Ecuatoriano, por lo que concluimos que se vulnera el Derecho Civil Sucesorio de estas personas, puesto que las indemnizaciones por riesgo de trabajo se convierten en parte del patrimonio personal ya que surgen del accionar del trabajador.
- El Código Civil estipula los derechos sucesorios intransmisibles, y dentro de estos no se encuentran las indemnizaciones por riesgos laborales.
- La sucesión por causa de muerte se convierte en una forma de transmitir a los herederos todos los derechos y obligaciones a los que hubiere tenido lugar si el causante viviera, bajo las restricciones estipuladas en el Código Civil.
- Los riesgos laborales deben de ser prevenidos por parte del empleador, ya que conforme lo establece la normativa del Código de Trabajo, el departamento de seguridad industrial y salud ocupacional expedirá el reglamento sobre esta materia en el trabajo en el que constarán las reglas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo de las distintas ramas de la producción.
- El Código de Trabajo nos define que son los riesgos laborales, y como tal establece que son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador o trabajadora, con ocasión o a consecuencia de su actividad o del ambiente laboral. Para los efectos de percibir los derechos y prestaciones se consideran

riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **CÓDIGOS Y LEYES:**

CONSTITUCIÓN DE LA OIT: PARTE XII DEL TRATADO DE VERSALLES.

CÓDIGO LABORAL ECUADOR – EDICIONES LEGALES 2011-PAG. 11-27

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ECUADOR.- EDICIONES LEGALES 2012.  
PAG 25.

CÓDIGO ANTONIO SÁNCHEZ BUSTAMANTE. - 1934

CÓDIGO CIVIL COLOMBIANO.

CODIGO CIVIL CHILENO.

CODIGO CIVIL ESPAÑA.

CONSTITUCIÓN DE LA OIT: PARTE XII DEL TRATADO DE VERSALLES.

CÓDIGO SÁNCHEZ BUSTAMANTE.- 1934

CÓDIGO DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO. – SÁNCHEZ BUSTAMANTE  
1934.

### **TRATADOS Y PACTOS:**

TRATADO DE LONDRES DE 1841, ACTA GENERAL DE BRUSELAS DE 1890,  
CONVENCIÓN DE GINEBRA DE 1926. PAG 45

PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA. PAG 24

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. ART 7

MANUEL GARCÍA GARRIDO. TRATADO DE DERECHO ROMANO PRIVADO.

TRATADO DE LONDRES DE 1841, ACTA GENERAL DE BRUSELAS DE 1890,  
CONVENCIÓN DE GINEBRA DE 1926.

### **DICCIONARIOS:**

DICCIONARIO DE GUILLERMO CABANELLAS AÑO 2012. HELIASTA. PAG 90-45.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. EDINUM AÑO 2010.

**MANUAL:**

CESAR FARID KAFURY BENEDETTI DIRECTOR CONSULTORIO JURÍDICO  
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CARTAGENA

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO SRT

MANUAL DE DERECHO LABORAL JULIO ARMANDO GRISOLIA EDICIÓN 2012  
MANUAL ELEMENTAL DE DERECHO CIVIL DR. JUAN LARREA HOLGUÍN  
VOLUMEN VII 2011). PAG. 130-150

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. JULIÁN  
ARTURO DE DIEGO AÑO 2010. PAG. 126

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. JULIÁN  
ARTURO DE DIEGO 2009 – PAGINA 128-132

DIARIO OFICIAL DE LA COMUNIDAD EUROPEOS

MANUAL DE DERECHO LABORAL GRISOLIA - EDICIÓN 2012