



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
NIVEL DE PREGRADO
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**“NECESIDAD DE INCORPORAR EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL ECUATORIANA UN RÉGIMEN DE
CONTRATACIÓN ESPECIAL QUE REGULE JURÍDICA,
SOCIAL Y ECONÓMICAMENTE AL TRABAJO DEL
SECTOR MINERO”**

**TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
JURISPRUDENCIA**

**AUTORA:
MARÍA ELENA REINOSO JIMÉNEZ.**

**DIRECTOR:
Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz.**

**Loja- Ecuador
2008**

Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz.

CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO, ÁREA JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: “***Necesidad de incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana una modalidad de contratación laboral especial, que regule jurídica, social y económicamente al trabajo del sector minero***”, presentado por la alumna: María Elena Reinoso Jiménez, ha sido dirigido, orientado y

evaluado en todas sus partes; en consecuencia éste trabajo se encuentra estructurado adecuadamente y por reunir los requisitos de forma y fondo exigidos y establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación y sustentación.

Loja, 20 de Diciembre de 2008

.....
Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA:

Los conceptos, ideas, generalizaciones, conclusiones y recomendaciones expuestos en el presente trabajo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Loja, 20 de Diciembre de 2008

María Elena Reinoso Jiménez

AUTORA

DEDICATORIA:

A mi Anita Sofía por ser lo mejor de mi vida e impulsarme a la realización absoluta de todas mis aspiraciones. Gracias mi pequeña por tu amor puro, incondicional y sincero...Te amo mucho mi amor.

El amor todo lo supera... porque el amor nunca deja de ser. A ti Pablo, por atravesar y superar momentos duros juntos; por querer que siempre salgamos victoriosos de las dificultades que tiene la vida, con respeto, confianza y amor verdadero e incondicional, pero principalmente con la protección y la bendición de nuestro Señor Dios. Te amo.

A mis Padres: Bertha y Galo, por su gran amor y apoyo incondicional, impregnados en cada uno de los pasos que doy para cumplir mis metas. Gracias por también hacer tuyas mis decisiones y aspiraciones. Los amo.

A mi Chelita, por ser para mí: un ejemplo de amor y valentía.

A Galito, Santiago y Alicia por apoyarme siempre y ser más que mis hermanos. Los quiero mucho.

Dios los bendiga siempre...

Elena Reinoso Jiménez
P.P.F

AGRADECIMIENTO:

Agradezco en primer lugar a Jesucristo por ser mi guía personal y espiritual; por darme vida, salud y capacidad intelectual, mismas que me permitieron culminar exitosamente éste trabajo que es muy significativo y trascendental para mi vida personal y profesional. Gracias por estar en los buenos y duros ratos de mi vida: por guiarme, bendecirme, cuidarme, protegerme y ser siempre mi refugio: TE AMO...

A la Universidad Nacional de Loja y a su Área Jurídica, Social y Administrativa: por haberme acogido en sus aulas durante seis

maravillosos e intensos años de mi vida, dándome la mejor herramienta para enfrentar a la sociedad: el conocimiento... porque el Derecho, nos hace libres.

Al Sr. Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz, gran maestro y profesional del Derecho, por toda su paciencia, experiencia, ayuda y apoyo incondicionales, que guiaron con gran conocimiento, sabiduría, entereza y generosidad, éste trabajo. Quien además me motivó con entusiasmo a la investigación de este interesante tema.

Al Ministerio de Minas y Petróleos con sede en la ciudad de Loja, y a todos sus profesionales, por toda la amplitud y predisposición generosa para compartir información muy importante, que permitió realizar el presente trabajo.

A todos aquellos profesionales del Derecho de la Universidad Nacional de Loja, y demás personas, que de una u otra forma, fueron un complemento necesario y especial, para la realización de mi tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

PARTE INTRODUCTORA:

- Abstract
- Resumen
- Introducción

PRIMERA SECCIÓN:

Cuerpo del Informe Final

1. Revisión de Literatura

- 1.1. Marco Conceptual
- 1.2. Marco Jurídico de la Problemática
- 1.3. Marco Doctrinario
- 1.4. Estudio de Casos.

2. Metodología

- 2.1. Materiales utilizados
- 2.2. Métodos
- 2.3. Procedimientos y Técnicas

3. Resultados

- 3.1. Resultados de la aplicación de encuestas
- 3.2. Resultados de la aplicación de entrevistas.

4. Discusión

- 4.1. Análisis de la Problemática
- 4.2. Verificación de Objetivos
- 4.3. Contrastación de Hipótesis
- 4.4. Fundamentación para la Propuesta Jurídica

SEGUNDA SECCIÓN:

Síntesis del Informe Final

5. Conclusiones

6. Recomendaciones

7. Propuesta Jurídica

REFERENCIAS FINALES:

- Bibliografía
- Apéndice
- Anexos
- Índice

PARTE **INTRODUCTORIA**

ABSTRACT

The modalities of labor recruiting, settled down in the Code of Work in the article 11, without a doubt some is insufficient to give a true guarantee to the labor relationships that are raised daily in different works types , and that in many occasions they are exposed activities to dangers and diverse circumstances that are not very appropriate, or that they don't have the necessary guarantees that assure to the integrity and social, economic, labor, physical and juridical conditions that favor to the worker's

development, such it is the case of the worker of the mining sector; for it is it that I consider the necessity to carry out the present work of juridical-labor investigation, in the one that a descriptive study of the work settles down inside the mining sector, as well as the different ones problematic social, labor, economies and juridical that are raised inside this activity; and that they have been established inside the conceptual, juridical and doctrinal marks; I should point out that it also consists of a significant experimental support, obtained in the application of surveys and interviews, also supplemented with an important study of cases and of Bought Legislation, same that were object of study of the outlined problem. The present artificial investigation has been able to end up the problematic reality that loosens for the lack of labor guarantees inside the Ecuadorian labor recruiting, settling down and that it affects vastly to several labor sectors, in this case in a specific way to the miner; with this I allowed to offer a reformation proposal to the Code of Work, regarding the Labor Recruiting, proposing a modality of Special Labor recruiting that regulates to different labor activities, but in way it specifies to the work of the mining sector.

RESUMEN

Las modalidades de contratación laboral, establecidas en el Código de Trabajo en el artículo 11, sin duda alguna no son insuficientes para dar una verdadera garantía a las relaciones laborales que se suscitan diariamente en diferentes tipos de trabajos ,y que en muchísimas ocasiones son actividades expuestas a peligros y circunstancias diversas que no son muy adecuadas, o que no cuentan con las garantías necesarias que aseguren a la integridad y condiciones sociales,

económicas, laborales, físicas y jurídicas que favorezcan al desarrollo del trabajador, tal es el caso del trabajador del sector minero; por ello es que considero la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación jurídico-laboral, en el que se establece un estudio descriptivo del trabajo dentro del sector minero, así como las diferentes problemáticas sociales, laborales, económicas y jurídicas que se suscitan dentro de ésta actividad ; y que han sido establecidos dentro de los marcos conceptual, jurídico y doctrinario; debo señalar que también consta de un significativo soporte experimental, obtenido en la aplicación de encuestas y entrevistas, complementado además con un importante estudio de casos y de Legislación Comparada, mismos que fueron objeto de estudio de la problemática planteada. La presente investigación jurídica ha podido llegar a establecer la realidad problemática que se desata por las falta de garantías laborales dentro de la contratación laboral ecuatoriana, y que afecta enormemente a varios sectores laborales, en este caso de manera específica al minero; con esto me permití ofrecer una propuesta de reforma al Código de Trabajo, en lo referente a la Contratación Laboral, proponiendo una modalidad de contratación Laboral Especial, que regule a diferentes actividades laborales, concretamente al trabajo del sector minero.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica intitulado: ***“Necesidad de incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana una modalidad de contratación laboral especial, que regule jurídica, social y económicamente al trabajo del sector minero”***, tiene una gran importancia, debido a que un significativo número de ecuatorianos se dedica a la actividad de la explotación minera; principalmente, por considerarla como una opción laboral ante un cúmulo de desempleo que

aqueja a la sociedad actual; sin embargo, la labor de la explotación minera, pese a ser una actividad lícita, no cuenta con un verdadero control que especifique, garantice y regule a éste importante sector laboral.

La elección de la presente problemática se ha dado en base al sinnúmero de abusos que se han propiciado a los derechos laborales del trabajador de minas, mismos que de manera generalizada están consagrados en nuestra Constitución y Código de Trabajo respectivamente; ya que, el trabajador minero, al desempeñar sus labores de explotación minera, no cuenta con los beneficios que la ley estipula para garantizar y resguardar a la integridad del trabajador ecuatoriano, ya que pese a estar estipulados en los cuerpos legales competentes, estos no se cumplen a cabalidad; ya que no existe un verdadero control hacia las empresas mineras, para que se revisen o realicen seguimientos en base a la nómina de sus trabajadores, y que así que se inspeccionen aspectos fundamentales, como lo son la seguridad social, los salarios básicos más los beneficios que estipula la ley como lo son los décimos, utilidades; así también no se efectúan controles referentes a los trajes protectores que deberían usar los mineros al momento de trabajar en la explotación de minas sobre todo, cuando son subterráneas; no se ha determinado así mismo, la edad prudente para la jubilación del trabajador minero, ya que debido a la constante exposición a los minerales y explosivos que manejan para realizar sus labores diarias, la seguridad e

integridad física del minero pelagra de gran manera; pues con el tiempo se ven afectados estos trabajadores a través de riesgos irreversibles que afectan directamente a su salud y, que muchas veces tienen como resultado enfermedades profesionales, y en el peor de los casos hasta la muerte; a más de ello considero que existe cierta ambigüedad en las disposiciones que refieren a la contratación laboral, ya que estas modalidades de contratación no se hallan acordes a la realidad, a las necesidades, requerimientos y garantías que necesitan los trabajadores ecuatorianos en la actualidad.

Los derechos del trabajador ecuatoriano y su cumplimiento son competencia del Estado; son irrenunciables, intransferibles e intangibles y forman parte de las garantías que el trabajador requiere para sustentar sus actividades en un marco equitativo, legal, y de amplia tutela a las necesidades sociales, económicas y jurídicas de éstos.

Por otra parte, las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Así tenemos que, en nuestro Código de Trabajo agrupa a varios, por ejemplo los que se llevan a cabo por la duración, por la obra, los expresos, los tácitos, los que son a prueba, los individuales, colectivos, entre otros...

Sin embargo, nuestra legislación laboral debería considerar a aquellos que se dan por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de

contrato de trabajo en el mar, el campo **y la minería**; es decir una modalidad de Contratación Laboral Especial

Indudablemente esta es una investigación de carácter jurídico-laboral y social, misma que para su elaboración se orientó específicamente al estudio y análisis de las modalidades de contratación laboral que existen en la Legislación Laboral Ecuatoriana, estudio a través del cual pude constatar que existen inmensos vacíos legales, puesto que las modalidades ya existentes son insuficientes para brindar verdaderas garantías al trabajador ecuatoriano, ya que son muy generales, y les falta especificidad para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de muchos trabajadores, tal es el caso del minero, ya que de acuerdo a la actividad que éste día a día realiza, necesita y merece mejores condiciones que salvaguarden su cotidiana labor, así como su integridad física.

Fue también indispensable estudiar, investigar y recabar información muy importante respecto, a lo que en si es la actividad de la explotación minera, misma que se ha constituido en el eje fundamental del presente trabajo investigativo; ya que, gracias a información referente a la minería y sus principales características, así como datos sobre las condiciones laborales de los mineros, he podido establecer las grandes necesidades que tiene éste sector laboral; ya que al existir vacíos jurídicos respecto a la contratación laboral; he podido sustentar mi ideología respecto, a que el trabajador del sector minero necesita una modalidad de contratación

laboral especial, que vaya más acorde a sus necesidades y a las condiciones en las que realizan sus trabajos.

Este trabajo lo fundamenté gracias a material bibliográfico, documental, y por supuesto el necesario para realizar la indagación de campo. Al tratarse de una investigación de carácter jurídico-laboral recurrí a textos y material relacionado con el Derecho Laboral; en cuanto a los puntos de vista social, científico y jurídico utilicé bibliografía que estaba relacionada al problema a indagar; así también recogí mucha información gracias a la navegación en internet. Las referencias de carácter teórico tienen como principal fundamento a la bibliografía que se encuentra comprendida en la amplia doctrina de autores y jurisconsultos ecuatorianos, así como extranjeros; de la misma manera la legislación ecuatoriana fue un gran soporte para el desarrollo del presente trabajo, ya que las leyes que actualmente se hayan vigentes en el país, me proporcionaron información actualizada y pormenorizada sobre datos importantes que ayudaron a sustentar mi trabajo; de la misma forma me ayudaron las legislaciones de algunos países, con lo que pude llevar a cabo el estudio y análisis de la legislación comparada.

La metodología empleada para el desarrollo de la presente tesis se orientó en la utilización y aplicación de métodos importantes dentro del campo de la Investigación, como lo son el método Científico, el Sintético, el Deductivo y el Analítico; cada uno de estos me permitió llegar a un

apropiado estudio y conocimiento del problema, claro está, desde diferentes ámbitos como el social, el laboral, y principalmente el jurídico.

Así también, la utilización de técnicas de investigación de campo como lo son la encuesta y la entrevista, me permitieron alcanzar conocimientos reales, actuales, profundos y descriptivos sobre la problemática, puesto que la opinión de cada una de las personas consultadas, tanto en las encuestas como en las entrevistas, constituyeron una de las más importantes fuentes de información, pues al aplicarlas pude obtener datos reales, verídicos y precisos; ya que se enmarcó dentro de la opinión de personas que por su amplio conocimiento respecto al tema de la problemática, o experiencia profesional en cuanto al mismo, me permitieron captarla como opinión pública de primer nivel. De esta manera la aplicación de las encuestas se efectuó sobre una muestra poblacional de treinta personas, comprendidas por profesionales del Derecho que laboran en calidad de catedráticos en la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja; por otra parte, la aplicación de las entrevistas, la realice a profesionales del Derecho especialistas en Minería; así también, conté con el aporte de profesionales de la Ingeniería en Minas; todo éste grupo selecto de entrevistados pertenece al Ministerio de Minas y Petróleos con sede en la ciudad de Loja, llegando de esta manera a un número de cinco personas consultadas, dentro de lo que correspondió a la aplicación de las entrevistas.

Así también realice el estudio de tres casos judiciales, los que me resultaron de gran ayuda e importancia para todo el desarrollo de mi tesis, ya que la casuística, constituye una base muy importante, para resaltar los vacíos legales que existen dentro de la legislación, respecto a la problemática planteada.

El presente trabajo de investigación está constituido por dos amplias e importantes secciones, las mismas que son:

*La primera sección, que se denomina “Cuerpo del Informe Final”, en donde se encuentran determinados los puntos que corresponden a: 1.- La Revisión de Literatura, 2.- Materiales y Métodos, 3.- Resultados y 4.- la Discusión. En el primer punto se puede encontrar el **marco conceptual**, que recoge varias definiciones, en cuanto a las temáticas y términos que se emplean a lo largo del desarrollo del presente trabajo; dentro de éste punto se encuentra también el **marco jurídico**, en el que se realiza un análisis y estudio de toda la legislación que guarda estrecha relación con la temática de la investigación; finalmente el punto uno recoge el **marco doctrinario** el mismo que se sustenta con doctrina relacionada a la contratación laboral, sus modalidades, la minería, sus caracteres principales, y principales problemáticas de los trabajadores mineros; además, debo manifestar que en lo que concierne a este punto y sus respectivos contenidos, se puede evidenciar tanto el sustento de la*

bibliografía empleada, como el respectivo análisis de la problemática expuesta, para permitir una mejor y más amplia comprensión del presente trabajo de Investigación socio-jurídica. En el punto dos se establecen los diferentes materiales y métodos que he utilizado para la elaboración de mi tesis, así como su aplicación; también expongo a cada uno de los procedimientos y técnicas, que me ayudaron y facilitaron de gran manera en la sustentación empírica de éste trabajo.. En el punto tres presente lo concerniente a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación de campo, a los que he podido subdividir en cuatro puntos a su vez, ya que en primera instancia consta la tabulación y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta; en segundo lugar está la tabulación correspondiente a las entrevistas que aplique, en donde también me permití realizar un análisis de los resultados que obtuve; en tercer lugar, realice el estudio de la casuística, en donde revise, leí y analice tres casos diferentes, pero que guardaban relación en cuanto al trabajo del sector minero y que además tenían relación directa a mi tema y problema; finalmente en el cuarto punto de esta sección está constituido por el análisis de la problemática en donde expliqué el por qué del tema planteado en un inicio, pues al explicar mi problemática a través de un análisis, pude seguir con otros puntos importantes como los son la verificación de objetivos y la contrastación de hipótesis, establecidos al iniciar éste trabajo de investigación; y, finalmente realice la correspondiente fundamentación jurídica para la reforma legal que se realizó al Código de Trabajo Ecuatoriano.

La segunda sección, denominada “Síntesis del Informe Final”, contiene los puntos: Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica. El primer punto está constituido por las conclusiones, en las que constan cada uno de los criterios, razonamientos y juicios a los que llegué, siendo así de mucha importancia para evidenciar la problemática que fue objeto de la presente tesis. En el punto número dos se establecen las respectivas sugerencias o soluciones a la problemática, pues gracias al desarrollo del trabajo se han podido establecer posibles soluciones al problema que se citó a lo largo de éste trabajo; tal es el caso de la propuesta de reforma legal, constituyéndose ésta a su vez, en el último punto, y es en donde se determinarán las respectivas reformas al régimen de la Contratación Laboral existentes en nuestra legislación, de esta manera propongo la incorporación de la “Modalidad de Contratación Laboral Especial”, dentro del Código de Trabajo Ecuatoriano.

De esta manera, me permito poner a consideración de la comunidad universitaria y particularmente del H. Tribunal de Grado el presente Informe Final de Tesis señalando, como conclusión, que gracias al análisis socio, jurídico y laboral de la problemática; así como la debida obtención de información empírica, he logrado alcanzar satisfactoriamente los objetivos, así como la respectiva contrastación de hipótesis, que fueron propuestos con antelación dentro de lo que constituyó el proyecto

de tesis; y que se hallaban estrechamente relacionados con la problemática planteada . Señalando de esta forma, que tanto los objetivos como las hipótesis se orientaron a efectuar un estudio profundo sobre el régimen de la contratación laboral del trabajador del sector minero, enfocándolo a éste desde los puntos de vista social, jurídico , laboral y económico; estableciendo así la falta de verdaderas garantías hacia la labor esforzada que estos trabajadores realizan día tras día; estableciendo de esta manera la insuficiencia de normativa laboral respecto a las modalidades de “Contratación Laboral ”, con lo que me permití crear una propuesta de reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano, señalando como alternativa para solucionar la problemática y vacíos jurídicos existentes en cuanto a la temática de la contratación, a la incorporación del “Contrato Especial de Trabajo” en la Legislación Laboral Ecuatoriana, para que de esta forma, se garantice al trabajo del sector minero, y claro está, porque no a otras actividades laborales que por su peligrosidad y complejidad son también especiales y merecen un mejor tratamiento jurídico.

PRIMERA

SECCIÓN

Cuerpo del Informe

Final

1. REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. MARCO CONCEPTUAL

1.1.1. EL DERECHO LABORAL

Concepto.- Generalidades

Es muy importante conceptualizar al Derecho Laboral, ya que es la rama del Derecho encargada de regular las diferentes temáticas que enmarcan jurídicamente al trabajo.

Así puedo citar que para Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral es “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.¹

Para el tratadista ecuatoriano Leónidas Aguilar, el Derecho Laboral “es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador en forma armónica y equilibrada, con la intervención de las Autoridades Administrativas y Judiciales que controlan sus actividades, sujetándose a las normas Jurídicas del Código de Trabajo de cada Estado”²

Al recoger estas dos importantes concepciones, respecto al tema, puedo señalar, que en sí, al hacer referencia al Derecho Laboral, se trata de la normatividad jurídica, especializada en la regulación de las relaciones

¹CABANELLAS Guillermo. DICCIONARIO Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina. 1997

² AGUILAR Leónidas. Derecho y Legislación Laboral del Ecuador. Primera edición. Cuenca-Ecuador. Año 2005.

laborales que se suscitan entre dos o más personas, y que pueden ser el empleador y el trabajador; o el Estado, cuando éste hace el papel de empleador; en fin, el Derecho Laboral, busca regir, normar y regular las relaciones laborales de los individuos, en base a preceptos jurídicos que busquen mejorar sus condiciones laborales, a más de precisar los principios específicos en los que se deben basar las mismas, para propender el bienestar del trabajador, y de la actividad que éste realiza.

En sí, el Derecho Laboral enfoca a la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, además a lo largo de la historia “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; la terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral³.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

³ www.monografias.com

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias enumeradas de la siguiente manera:

- **“Publicista:** tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza **Sui Géneris.**”⁴

Actualmente el Derecho Laboral participa sólidamente como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas; presenta también caracteres destacados que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica ya que se consolida como una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

Además el Derecho Laboral se caracteriza por consagrar la moderna concepción significadora del trabajo como función social, para separarlo

⁴ [www.google.com/derecho laboral](http://www.google.com/derecho%20laboral)

del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía; así también está destinado a superar la lucha de clases, ya que el Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que se obstruía el principio de la igualdad jurídica. Finalmente puedo señalar que el Derecho laboral ha llevado consigo la tendencia de la unificación internacional y a la codificación; esto debido a razones netamente económicas, y de estructuración de un Derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para explicar esta característica, es preciso establecer el concepto jurídico de **orden público**, con la finalidad de no involucrarlo 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; pues todos los ciudadanos estamos al margen de obligatoriedad del Código de Trabajo y sus disposiciones, claro está, que esta obligatoriedad no distingue el papel que desempeñemos en una relación laboral, es decir, participemos en calidad de empleador o trabajador.

El Derecho Laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

1. **Principios doctrinales propios**, que difieren de los del Derecho tradicional, que completan y sirven de cimiento a las normas positivas.

2. **Especialización legislativa**, En las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan sistematizadas y protegidas los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

3. **Jurisdicción especial**. Las normas jurídico-laborales sustantivas plantean el equilibrio económico-social y la protección de la parte económicamente más frágil en la relación trabajador-empendedor, además requieren, para su acción, un régimen judicial efectivo dotado de tecnicismo, celeridad y economía

Es importante y necesario, establecer las definiciones, de términos jurídicos, que relacionan directamente a las personas que intervienen dentro de una relación laboral, y que tienen, sin duda, gran connotación en el Derecho Laboral, tal es el caso del obrero, trabajador, empleado y empleador; esto con el fin de establecer cada una de sus concepciones y poder resumir sus diferencias.

Para Cabanellas, el **Obrero** es el “trabajador manual retribuido”; lo señala también como “el trabajador en general, es decir el que no sólo realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección”.⁵

⁵ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta.1997.Buenos Aires-Argentina.

Por otra parte el autor citado anteriormente define como **Trabajador** a “todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el *contrato de trabajo*”.⁶

Al definir a **empleado**, Cabanellas lo hace señalando que es el “funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público”.⁷

De estas tres definiciones, puedo establecer similitudes y diferencias; así por ejemplo, el autor argentino, al definir al obrero lo enfoca en primera instancia como un ente generador de producción por el uso de su fuerza al denominarlo como “trabajador manual”, sin embargo, después despeja la idea, ya que señala al obrero como la persona que realiza sus actividades utilizando también su intelecto en labores, en las que puede prestar su esfuerzo físico e intelectual, ya sean estas labores mecánicas o de dirección; algo similar a lo que el autor citado ha expresado al definir al trabajador, al igual que el obrero, pues sostiene que éstos, prestan su fuerza productiva sea esta física o intelectual para realizar una labor que tenga como propósito cumplir con un fin específico; y por el cual reciben una remuneración, generalmente pecuniaria, misma que es pactada por

⁶ Ib-ídem

⁷ Ib-ídem

las partes en el contrato de trabajo, claro está, cuando existe éste. Por otra parte, al revisar la definición de empleado, es evidente, que su concepción es referente a un ente que trabaja en el sector público; es aquí en donde surge la diferencia entre trabajador, obrero y empleado; y está prima fundamentalmente en que, los dos primeros se rigen por el Derecho Laboral, mientras que el empleado lo hace dentro del Derecho Administrativo.

Por su parte el Código de Trabajo ecuatoriano define al empleador como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”⁸,

De esta definición que hace nuestra legislación laboral, puedo manifestar que se conoce y reconoce al empleador como la persona para la que se realiza la labor o el trabajo; pues, el empleador es quien contrata a las personas trabajadoras para que desempeñen una labor específica, y por la cual éste va a remunerarles, una vez concluida dicha tarea. Puedo sostener que el empleador es la persona que da trabajo a otras personas, claro está obligándolas para con éste y a su vez éste obligándose para con sus trabajadores. De esta manera he podido conocer las definiciones de trabajador y empleador; ya que son quienes, intervienen directamente en una relación de trabajo.

⁸ CODIGO de Trabajo Ecuatoriano. Art. 10. Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008.

1.1.2. Definición del Trabajo

“El trabajo es un derecho y un deber al mismo tiempo”⁹, así lo define Abelardo Torr ; además explica, que es “un *Derecho*, porque toda persona que no encuentre por si una actividad remunerada, puede pedir al Gobierno, (claro está en aquellos Estados en los que se reconoce al trabajo jerarquía de función social), para que lo provea de una ocupación o, en su defecto, que le pague su subsistencia”¹⁰, señala además que se trata de un “*Deber*, porque toda persona sana y en edad para trabajar, debe hacerlo en  ras del interés general”¹¹

Para el argentino Guillermo Cabanellas, el trabajo, “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención de la riqueza”, lo define también como “Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” además señala que es una “Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”¹².

⁹ TORR  Abelardo. INTRODUCCIÓN al Derecho. Edit. Perrot. Buenos Aires-Argentina.2003.

¹⁰ Ib-idem

¹¹ Ib- dem

¹² CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires-Argentina. 1997.

Para Ossorio, trabajo es el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, jurídicamente tiene importancia en cuanto define a las diversas modalidades de realizar una actividad”¹³.

Claro está, se debe tomar en cuenta la clase y la forma de ejecución de una actividad laboral para poder definir la movilidad jurídica que se debe dar y que merece dicha actividad, considerando por su puesto, características fundamentales como su realización, los riesgos y necesidades formales que atañen a sus trabajadores.

Finalmente, voy a citar la tesis del Dr. Galo Espinoza, quien ha definido al trabajo como el “esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de riqueza”, lo precisa además como “toda actividad susceptible de valoración económica”.¹⁴

A raíz de estas definiciones, considero, que el trabajo es la actividad lícita que realiza una persona, y que implica esfuerzo humano, físico o intelectual; cuya principal finalidad es realizar una actividad determinada la misma que permitirá una remuneración económica que retribuya al desempeño de dicha actividad.

¹³ **OSSORIO, Manuel.** “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Edit. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 2005.

¹⁴ **ESPINOZA Galo.** La más Practica Enciclopedia de Vocabulario Jurídico. Edit. Instituto de Informática Legal. Vol. II. Quito-Ecuador. 1987.

Po otra parte, en el Diccionario Jurídico Anbar, existen definiciones diferentes las mismas que lo definen al trabajo desde ópticas distintas, así pues tenemos que según la Economía Política Clásica lo define como “uno de los factores de la producción de riqueza, los otros dos son la naturaleza o tierra y capital”, mientras que para alguno críticos y renovadores, como Marx, han visto en el trabajo a “la exclusiva fuente del valor de las cosas, y que no ha dejado de ser rebatido”¹⁵.

Tras estas versiones, la conceptualización del trabajo, se convierte en un tema netamente de fuerza, producción en el que, se da valor principal a las cosas, pues como ejes fundamentales están el hombre, la naturaleza y el capital. Siendo de esta manera, el hombre un elemento generador de fuerza y producción; la naturaleza es por su parte el medio fundamental en el que se desarrolla la actividad laboral, ya que es ésta quien prevé las condiciones y en parte los medios para la realización de la labor o el trabajo; y el capital, que por su parte se constituye en la riqueza para la definición de la actividad laboral, ya que es ésta, la que representa el valor de la fuerza productiva del hombre, así como el de los medios que permiten su ejecución.

1.1.2.1. Generalidades del Trabajo

¹⁵ DICCIONARIO Jurídico Anbar. VARIOS. Edit. Tondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo V.P-Z Año1999. Cuenca-Ecuador

Etimología

El trabajo, de acuerdo a Guillermo Cabanellas proviene de las voces “trabs, trabis: traba, ya que el trabajo significa la traba o sujeción del hombre.”¹⁶

Al explicar o analizar, el comentario de Cabanellas señalado en el párrafo anterior, se puede determinar, que al considerar al trabajo como una traba u obstáculo, se puede connotar que en cierta forma el trabajo si bien es una actividad que el hombre realiza libremente, también se trata de una acción que el individuo realiza sujetándose a normas, reglas y condiciones de sus patronos, y que en forma obstaculizan su voluntad, pues deben sujetarse a cumplir órdenes de sus empleadores, y por ello es que puede referirse Cabanellas a la sujeción del hombre; que en otras palabras, significa el entorpecimiento de la voluntad del hombre, claro está, frente a las situaciones que por concepto laboral se estipularen.

Enfoques genéricos del Trabajo

Para juristas reconocidos como Barcia, el trabajo “es la profesión universal del hombre”¹⁷, esto debido a que el trabajo se establece como el cargo original de nuestras fuerzas y capacidades físicas, intelectuales y

¹⁶ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. 1998. Buenos Aires-Argentina.

¹⁷ Ob. Cit. p.p. 131

naturales; ya que en base a éstas, los seres humanos podemos realizar actividades en base a aquellas aptitudes o capacidades con que la naturaleza nos dotó; así por ejemplo trabaja el rico, el pobre, el profesional, el ignorante; en si trabajan muchas personas, sin importar su condición social, su edad, sexo, religión, ni educación.

Garriguet, sin embargo, expone cuatro acepciones referentes a la voz trabajo: en el transcurso de la producción: a) el ejercicio de la actividad, cuando el hombre desarrolla actividad se crea trabajo b) económicamente, que indica una remuneración, por lo general económica; c) cual medio ordinario para preocuparse las cosa necesarias de la vida; d) el objeto creado, también entendido como el resultado del trabajo: la obra.

Definición Laboral

Cabanellas en un sentido laboral define al trabajo como “la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de

subordinación y dependencia”¹⁸. Además debe existir obligatoriedad entre las partes.

Caracteres

Entre los propios del trabajo se pueden destacar:

a) *Ser humano*, ya que únicamente el hombre es capaz de trabajar; pues la actividad debe ser moral e inteligente.

Dentro de estos caracteres, al hablar del ser humano, se lo hace destacándolo como un ser o una persona racional y con fuerza de producción; por ello considero importante, establecer la definición de persona, porque además puede existir cierta confusión entre “ser humano” y “persona”, por ello creo fundamental establecer la definición del término persona, y así tener una idea más amplia de su conceptualización; pues dentro de una relación laboral, la persona tiene una participación directa.

Así pues, puedo señalar que, persona es el “ser o entidad capaz de contraer derechos y obligaciones, aunque no tenga existencia individual física”; Capiant, por su parte lo ha definido de una forma análoga al

¹⁸ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. 1998. Buenos Aires-Argentina.

señalar que, “persona es el ente al que se reconoce capacidad para ser sujeto de Derecho”.¹⁹

La Enciclopedia Barsa, define a la persona como “el sujeto de derechos y obligaciones; que desempeña un papel en el orden normativo de la sociedad” además mantiene que “sólo a las personas protege el derecho y sólo ellas tienen obligaciones para con los demás componentes de la sociedad”²⁰.

De estas definiciones, puedo sostener que persona es el ser, sujeto o ente, capaz de contraer obligaciones y reclamar derechos; esta puede ser humana o jurídicas; refiriéndose a la primera, como al sujeto netamente humano que razona, siente y que desempeña funciones con capacidades notables y específicas del individuo humano; mientras, que la persona jurídica es aquella que está representada por una persona natural; y bajo esta representación adquiere derechos y obligaciones, es referente a las corporaciones, entidades, empresas y, que pertenecen a un grupo social o mercantil.

b) Digno, Ya que debe considerarse la condición humana del trabajador, y partiendo de esto, ha de ser respetado como tal.

¹⁹ DICCIONARIO Jurídico Anbar. VARIOS. Edit. Tondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo V.P-Z Año1999. Cuenca-Ecuador

²⁰ ENCICLOPEDIA Barsa. Varios. Tomo XII. Buenos Aires-Chicago-México. Editor William Benton. Año 1974.

c) *Libre*, El trabajador tiene la libertad de elegir la actividad en la que desee desempeñar su trabajo.

d) *Asociado*, en la producción; el trabajador por cuenta propia no puede producir un trabajo superior, por lo que es importante trabajar en equipo y compartiendo la ejecución de las diferentes tareas que se le asignen.

e) *Dividido*, el trabajador al realizar una sola parte de la producción, tiene ventajas a su favor, pues al asignarse o dividirse tareas, para que éste realiza, tiene como beneficios las ventajas de rendimiento económico y de descanso personal, debido a la división del trabajo que se ha realizado, con dichos fines.

f) *Unido al Capital*, Representado éste en la comunidad, el estado, o en manos de los poderosos.

g) *Protegido*, ya que la ley propende la protección del trabajador, así como el respeto y cumplimiento de sus deberes y derechos.

El Trabajo en lo económico y lo contractual

“En la noción económica estricta del trabajo, esta actividad se contrapone al capital, a la tierra, a la organización, a las propiedades, según distintas doctrinas y enfoques.”²¹

El trabajo,” el objeto de contrato que lleva su nombre, es la forma actual en que el trabajador aparece como asalariado; esto es, como la persona que debe a otra –patrono o empresario-, a cambio de un precio en dinero o especie que lo represente, el producto de su rendimiento útil durante el tiempo determinado.”²²

1.1.2.2. El Contrato de Trabajo

A continuación creo importante definir lo que es el Contrato de Trabajo, así tenemos que, Guillermo Cabanellas señala que es: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra.”²³

²¹ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. 1998. Buenos Aires-Argentina.

²² *Ibíd*em

²³ CABANELLAS Guillermo. DICCIONARIO Jurídico Elemental. Edit. Heliasta, Buenos Aires-Argentina.1997

Así también, se ha definido al Contrato de Trabajo como el “tratado o contrato por el cual una persona se compromete para con otra, con el fin de brindar su mano de obra, fuerza intelectual, física a cambio del pago de una retribución por la labor que ha desarrollado”²⁴.

Otro criterio, destaca al contrato de trabajo como “la institución central del Derecho del Trabajo; es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador en virtud de la cual, aquel está obligado frente a éste, a la prestación de trabajo al mismo tiempo que los frutos que genera la producción, pasan al patrimonio de persona distinta del trabajador”.²⁵

Para Cardoso de Oliveira el contrato de trabajo, “representa la relación jurídica, establecida entre la persona que con fin determinado presta su propio servicio material o intelectual; y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad”; para Amioud: “Es un contrato por el que una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración, estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir a aquella por cuya cuenta debe trabajar.”²⁶

²⁴ DICCIONARIO Jurídico Anbar. VARIOS. Edit. Tondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo II. Año1999. Cuenca-Ecuador

²⁵ Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXVI. Edit. Bibliográfica Argentina. 1968. Buenos Aires-Argentina.

²⁶ Ibidem

De esta manera, puedo señalar que *contrato de trabajo* es una convención o un tratado, en el que intervienen dos o más personas; y cuyo principal objeto es el determinar condiciones laborales, en las que la una parte (contratada) se obliga para con la otra (contratante), para cumplir con la prestación de sus servicios, a cambio de una remuneración, que la mayoría de veces es económica; y misma, que compensa el trabajo que la persona bajo su dependencia ha desempeñado.

1.1.2.3. Enfoques del Trabajo

Guillermo Cabanellas, ha situado al trabajo, en cuatro puntos principales, que permiten dar al trabajo los siguientes enfoques:

- **En lo jurídico** enfocando al trabajo como la actividad humana, que beneficia directamente a la persona quien retribuye dicha actividad laboral; claro está, esta relación de carácter laboral está enmarcada y sustentada en preceptos jurídicos, que garantizan los derechos tanto del trabajador como los del empleador.
- **En lo político** "El trabajo es objeto de la actividad legisladora y de la función rectora de la Administración, con fines de protección para los

trabajadores, de mantenimiento de la paz social y del incremento productivo”²⁷

- **En lo fisiológico** este enfoque radica principalmente, al desgaste físico, muscular y hasta mental que sufre el cuerpo, dentro de una actividad laboral; ya que cualesquiera que sea ésta, el cuerpo humano sufre un desgaste de la energía muscular y nerviosa.

- **En lo mecánico** “El trabajo se concreta en el efecto útil de las funciones musculares como levantar un objeto pesado”²⁸.

Al relacionar el trabajo mecánico con el fisiológico, podemos notar que el trabajo mecánico es un trabajo que requiere fuerza exterior; mientras que el fisiológico requiere más fuerza interior, lo que da como resultado el “rendimiento orgánico laboral”²⁹.

1.1.2.4. Trabajo Subterráneo

²⁷ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. 1998. Buenos Aires-Argentina.

²⁸ Ib-ídem

²⁹ Ib-ídem

Cabe destacar que, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, clasifica ampliamente al trabajo y sus diferentes modalidades, sin embargo, por el presente tema de investigación, me compete destacar a una de ellas; misma que se tiene gran relación con la minería. Así tenemos el concepto de Trabajo Subterráneo.

Para Guillermo Cabanellas “Trabajo Subterráneo es el que se realiza bajo tierra; es el característico de los mineros cuando se valen de galerías; el de los que construyen líneas de transporte bajo la superficie de las ciudades y de los que horadan alturas para túneles en el suelo para pozos de muy distinta finalidad.”³⁰

Nuestra Legislación laboral al referirse a los trabajos subterráneos o en canteras, lo hace señalando que en esta categoría se “incluyen a todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos”³¹.

Se conoce a sí mismo como trabajo subterráneo a “Aquella actividad que se lleva a cabo bajo la **corteza terrestre**”³², en una parte profunda de la

³⁰ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. 1998. Buenos Aires-Argentina.

³¹ CODIGO de Trabajo. Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.2008.

³² Microsoft Encarta 2008.

tierra y que por lo general se desempeña dentro de la actividad minera, de la construcción de pozos, del transporte subterráneo, etc.

De esta forma, se explica que el trabajo subterráneo, es aquella labor que se realiza bajo la superficie de la tierra; es aquella actividad que puede consistir en la explotación minera, la limpieza de las alcantarillas, la perforación de las calles con fines múltiples y que de una u otra manera, obligan al obrero a inmiscuirse bajo tierra, para cumplir con sus labores; sin embargo, hay también que destacar, que en el caso de nuestro país no cuenta aún con un régimen de protección que enfrente las contingencias que pudieren suscitarse, tales como los derrumbamientos e incluso la insalubridad en la que se hallan dichos ambientes de trabajo.

Al definir al trabajo subterráneo, se obtiene una vaga idea que lo relaciona a éste indirectamente con la minería, ya que, ésta consiste en la explotación de riquezas minerales y puede darse generalmente bajo tierra, aunque en ocasiones también se efectúa a cielo abierto. Sin embargo, es menester que se conceptualice a la minería con mucha más amplitud, considerándola como una actividad laboral.

1.1.2.4.1. La Minería

Cabanellas, señala a la minería como “el arte de laborear o explotar las minas”. Considera además que en este trabajo, deben ser tomados en cuenta “desde los ingenieros y los directores de las empresas mineras hasta los pacientes y sufridos mineros³³”.

De acuerdo al criterio de Guillermo Cabanellas su definición de la minería, radica de una manera indirecta, en la diferencia que hace entre director de la empresa minera y el sufrido minero; ya que si bien es cierto, ambos pertenecen al sector del trabajo minero, lamentablemente, éste último no cuenta ni tiene los mismos derechos o beneficios con los que cuenta su patrono, al menos en sentido jurídico, económico y laboral.

De hecho, quien interviene, en todo el proceso de la explotación minera es el trabajador minero, a quien el autor argentino lo define como “el trabajador de las minas, sometido a un régimen laboral de privilegio, para compensar su insalubre, peligrosa y lóbrega actividad casi siempre”³⁴.

Es así que puedo destacar que del criterio de Cabanellas, al señalar que el trabajo de las minas está sometido a un régimen laboral de privilegio, se refiere a que es un trabajo especial, claro está, debido al ambiente, circunstancias y demás situaciones que en torno a éste se generan o pueden generar.

³³ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VI. M-P. 1998. Buenos Aires-Argentina.

³⁴ Ib-idem

Señala además que, la protección del trabajador minero radica por ejemplo en jornadas laborales de menor tiempo, una mayor y mejor legislación sobre su seguridad; así también una remuneración más justa e incrementada de su trabajo; entre otras.

Otro criterio, reconoce a la minería como “la proceso de selección de minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre y bajo ésta; pues radica principalmente en su explotación, y en el arte de laborear a las minas”.³⁵ Debo manifestar, que la minería como una actividad laboral, resulta un poco peligrosa, sobre todo en los casos en los que se la realiza sin tomar en cuenta las medidas preventivas, que la constituyan en una labor segura para quien la ejecuta; tal es el caso de cómo se la viene realizando en nuestro país; a más de ello la minería es una puerta abierta que expone a los mineros a muchas enfermedades como por ejemplo la *antracosis* (en las minas de carbón), *el hidrargirismo*(en las de cobre), *el saturnismo*(en las de mercurio) y *la siderosis*(en las de hierro) ,entre otras y claro sin contar los peligros inminentes que amenazan a los trabajadores como los derrumbes, explosiones e incluso radiaciones. Sin embargo estos temas referentes a la falta de garantías laborales dentro del trabajo del sector minero, serán explicados y analizadas en el desarrollo del presente trabajo.

³⁵ Microsoft Encarta 2008

En el portal electrónico de la Enciclopedia Wikipedia, se encuentra la definición de minería como “la obtención selectiva de los minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre”³⁶; otra definición de minería, la enfoca a ésta como “la actividad económica primaria relacionada con la extracción de elementos minerales, y del cual se puede obtener un beneficio económico dependiendo del material a extraer. Es el arte de buscar dentro de la tierra elementos naturales, y por ello es necesario entrar a sectores donde se encuentran dichos elementos. La minería perfora la tierra para hallazgos interesantes, aunque a veces se halla la muerte debido a las mismas excavaciones”³⁷.

Sin duda alguna, se han compilado concepciones muy elementales sobre la minería, sin embargo es importante definirla desde una óptica que recopile cada una de las tesis expuestas, por ello debo manifestar que la Minería es una actividad económica primaria, que consiste en el reconocimiento, prospección y explotación selectiva de minerales y otros materiales a partir de la superficie terrestre, cuya finalidad es obtener un beneficio el cual debe fundamentarse en contribuir a un desarrollo sustentable y sostenible con total responsabilidad social, que reporte beneficios a la comunidad minimizando al máximo el impacto y riesgo ambiental.

³⁶ www.Wikipedia.com

³⁷ www.yahoo.es

1.2. MARCO JURÍDICO DE LA PROBLEMÁTICA

El presente trabajo de investigación que tiene como principal fundamento al “trabajo del sector minero”, es sin duda una temática, que en su marco jurídico y social engloba importantes cuerpos legales que son la base fundamental en las que he basado, el desarrollo del mismo.

1.2.1. MARCO CONSTITUCIONAL

1.2.1.1. El Trabajo y La Seguridad Social: un derecho de todos los ecuatorianos

Debo señalar que en ***LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR***, en el capítulo segundo, sección octava; en su art. 33 manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; sostiene además que, El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.³⁸

En base a éste precepto puedo manifestar que enfocado al tema del trabajo en el sector minero, no se cumple, debido a que las condiciones en las que se realizan estas actividades, no son las más adecuadas; y si

³⁸ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008

bien es cierto, que el Estado está en la obligación de proveer seguridad jurídica, económica y social al trabajador minero, en la práctica no se da, ya que no existe un verdadero organismo público estatal que regule y controle de una forma obligatoria, y organizada a las condiciones del trabajador en general.

Seguido, del Art., 34, el cuerpo legal en mención sostiene que “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas”.

Sostiene que el Estado responderá por el derecho a la seguridad social, mismo que sujeta a las personas que realizan trabajos no remunerados en los hogares; sin embargo, pese a ser una disposición muy positiva para el desarrollo y seguridad del ecuatoriano que labora en diferentes ámbitos, ésta no se cumple; pues, existen casos en los que ciertos trabajadores, ni siquiera están asegurados al IESS, pese a realizar actividades productivas que ayudan al desarrollo de la sociedad; lo cual violenta enormemente a los principios de la seguridad social que busca proteger los derechos y aspiraciones del trabajador ecuatoriano. Ya en la práctica el sector laboral, que trabaja en la explotación de minas a nivel nacional,

“supera a las más de veinte y dos mil personas; y es curioso que ni siquiera el 50% de estos, está asegurado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”³⁹.

1.2.1.2. Los Principios fundamentales del Trabajo

Debo citar, el Art. 326, mismo que me ayudará a sustentar la tesis de las faltas y vacíos jurídicos que regulen al trabajo minero; pues en éste mandato, se señalan 16 principios fundamentales que sustentan el derecho al trabajo.; mismos que en ocasiones ni siquiera son tomados en cuenta dentro de la actividad laboral de la explotación minera. Así debo citar los que considero se relacionan directamente con la problemática de estudio. Estos son:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

³⁹ www.google/procentajesydatosdeecuador/.com.ec

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Los anotados, constituyen principios fundamentales de primer orden, que deben ser considerados dentro de una relación laboral, sin embargo es lamentable que en la práctica no se cumplen, pues si los analizamos comparativamente con la realidad actual laboral que vive el trabajador ecuatoriano, puedo sostener que se violentan muchos de estos principios, y en un caso más específico, el trabajo del sector que labora en la explotación minera, ni siquiera puede señalar que su trabajo está garantizado al menos en los primeros seis principios, pues, hasta la actualidad el minero artesanal se ha constituido únicamente como un ente generador de fuerza y producción, pero sin mayor garantía hacia su labor y desarrollo personal.

1.2.1.3. Las relaciones Laborales y Salarios del trabajador ecuatoriano

En cuanto a las relaciones laborales, así como temas referentes a la remuneración la carta Magna nos señala que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras debe ser bilateral y directa; prohibiéndose toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, así también refiere en cuanto a la prohibición de la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o

colectiva inhibiendo totalmente cualquier forma de perjuicio hacia el trabajador y sus intereses.

Por su parte el Art. 328, manifiesta que la remuneración será justa, enfocado éste en un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, las de su familia; manifiesta que la remuneración por ningún caso podrá ser embargada, salvo los casos en que deba cumplirse con el pago de pensiones alimenticias.

Señala además el Artículo citado que “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios”⁴⁰

Algo, que me resulta interesante e importante y muy aplicable al trabajo de la minería es lo que se señala en el párrafo 4 del Art. 328, mismo que sostienen que: *“Para el pago de indemnizaciones, la remuneración*

⁴⁰ Ib-idem.

comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales”.

Esto pese a ser un precepto legal, en la práctica no se lleva a cabo; ya que en muchos casos en que se han suscitado accidentes laborales, el pago de indemnizaciones ni si quiera se da a menos que se lleve a conocimiento de las autoridades judiciales; ya que en muchos casos, los trabajadores de minas que se han visto afectados de alguna forma, ya sea a su salud o intereses laborales, tiene en ocasiones que seguir procesos judiciales para reclamar lo que por ley les corresponde.

1.2.1.4. La Contratación, Reinserción y el Régimen Laboral: un deber Constitucional

La Constitución ha previsto que para los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades; quedando así prohibido el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

Así también el Estado deberá impulsar la formación y capacitación del trabajador; con el fin de optimar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

Por su parte en el Art. 330., se manifiesta que el Estado tiene la obligación de garantizar la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores deben implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Además queda prohibida la disminución de la remuneración del trabajador con discapacidad; por cualquier circunstancia que refiera a su condición. Sin duda es importante, que esto se quede no sólo en letra suscrita, sino que se lleve a cabalidad; ya que un ejemplo muy claro, es el que existe en cuanto a las personas discapacitadas, y que por su condición no pueden ejercer otra actividad laboral como cualquier ser humano normal; y lo preocupante en sí, es que en el caso de la persona discapacitada, como en el de la persona sin discapacidad, ambos tienen necesidades básicas que satisfacer, y por su puesto en la mayoría de casos, ambos tienen familias que mantener; pero en la práctica...¿Quién tiene más posibilidades de conseguir un trabajo?; y qué decir de aquellos trabajadores que han sufrido una incapacidad permanente en la realización de sus labores, como ocurre en el caso de un invidente que perdió su vista por ejemplo en una explosión de minas; y que después de esto, se quedó imposibilitado físicamente, y a más de ello desempleado.

El párrafo 2 del Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador señala que “El Estado tiene la obligación de promover un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares”.⁴¹ En base a esto es conveniente, que los legisladores velen y formulen reformas importantes al Código de Trabajo, considerando a las diversas labores que para y por su realización merecen y necesitan condiciones especiales dentro de la contratación laboral, ya que todos los trabajos no son iguales, pues no se realizan en las mismas circunstancias y escenarios, sin embargo todos los trabajadores ecuatorianos “si tienen los mismos derechos”.

1.2.2. MARCO LABORAL

⁴¹ Ib-idem

Así también, en el **CÓDIGO DE TRABAJO**, se encuentra información de calidad, referente al Contrato de Trabajo, ya que lo define y clasifica en diferentes modalidades. Así también, especifica los derechos, deberes que tienen tanto los empleadores y empleados; y que en el desarrollo de la presente me permitirán analizar, cual es la realidad laboral actual del trabajador del sector minero, relacionándolo directamente con la legislación laboral vigente.

1.2.2.1. Preceptos y derechos laborales

Me permito señalar que el Art. 1 sostiene que “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”.⁴²

Al referir a diversas modalidades de trabajo, no discrimina ni deja fuera del entorno a ninguna actividad laboral, pero en la práctica es lamentable que esto no se dé; ya que por motivos de intereses personales, sobre todo en el caso patronal; dejan de considerar importantes a los derechos del trabajador, y se constituyen únicamente en una fuerza generadora de

⁴² CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008.

riqueza para el patrono, quien no cumple en muchas ocasiones con sus deberes hacia sus trabajadores. Además de acuerdo a la realidad social y laboral que vive actualmente Ecuador, no se han considerado normativas específicas y especiales que rijan a determinadas clases de trabajos, que por sus caracteres no son iguales a los demás, y por ello merecen un mejor tratamiento jurídico.

Así también tenemos un articulado referente a las generalidades del trabajo y la contratación laboral:

El Artículo 2, nos refiere respecto a la Obligatoriedad del trabajo, manifestando que “El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”⁴³.

Por su parte el Artículo 3 manifiesta sobre la Libertad de trabajo y contratación, señalando en este precepto que el trabajador tiene la libertad y potestad de decidir a qué va a dedicar su esfuerzo, siempre y cuando, se trate de una labor lícita que a bien tenga éste.

Además, el artículo en mención manifiesta que por ninguna razón una persona, podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean los impuestos y señalados por la ley, exceptuando aquellos casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

⁴³ Ibídem

Más al no existir alguno de estos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En conclusión todo trabajo debe ser remunerado de acuerdo a lo que la ley ha previsto; y claro debe estar amparado por los preceptos del Código de trabajo, asegurando y garantizando los derechos del trabajador ecuatoriano; de hecho, al señalarse que todo trabajador debe estar sujeto a un contrato de trabajo para avalar su actividad laboral, vemos que en la práctica no se cumple con esta mandato legal.

El Artículo 4, por su parte, refiere a la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifestando que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

Ninguno de los derechos del trabajador ecuatoriano debe ser lesionado, por ello es la importancia de que cada individuo, tenga conocimiento éstos, ya que la falta de su conocimiento, provoca muchos atropellos hacia sus intereses laborales, personales y hasta familiares; pues el trabajador es un ente, a quien el Estado protege por ser en muchos casos quien sostiene a la familia, núcleo fundamental de la sociedad. Es ahí, en donde radica principalmente la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Así también el artículo 5, señala a la Protección judicial y administrativa que deben tutelar a los trabajadores y sus derechos; pues expresa que

“los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” .⁴⁴

1.2.2.2. La Contratación Laboral

En cuanto a los contratos de trabajo el Código de Trabajo señala en el Artículo 8 que, Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre⁴⁵.

En base a ésta definición considero importante manifestar, que el Contrato de Trabajo si bien es un convenio, que puede ser pactado verbal o documentalmente; por ello éste debe tener la importancia, veracidad y solemnidad, para que garantice al trabajador quien realiza una labor determinada; y claro, también para que avalé los intereses del empleador, creo, que es fundamental la celebración de éste, sobre todo de una manera solemne, como es el caso de un contrato escrito, pues han ocurrido casos en los que las partes se han comprometido verbalmente la una con la otra para cumplir ya sea con una labor establecida a cambio de una remuneración pactada, y lamentablemente,

⁴⁴ Ob. Cit.

⁴⁵ Ob. Cit.

dicho compromiso no se ha cumplido, afectando terriblemente a una de las partes, que por lo general, siempre es la del trabajador. Además considero importante que se celebre documentalmente un contrato de trabajo, ya que en éste se pueden determinar las condiciones, garantías necesarias para realizar una labor; y que por supuesto han de estar sujetas a la ley, beneficiando así, a la persona que trabaja y a la que recibe el trabajo de ésta.

Por otra parte, en el artículo 11 hace la siguiente clasificación de los contratos de trabajo, señalando que estos pueden ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,

Considero que estas modalidades, van muy acordes a las necesidades sobre todo de los empleadores, pero considero de vital importancia agregar, una nueva clase de contrato de trabajo, por ejemplo, uno que englobe de manera muy general a aquellos trabajadores que realizan actividades que merecen un mejor régimen laboral en comparación al que tienen claro; por constituirse estas como actividades especiales (debido a la peligrosidad y exposición que tienen los trabajadores); es así que, me refiero a la necesidad de incorporar en esta importante clasificación al “Contrato Especial de Trabajo”, en donde hayan especificaciones básicas para garantizar las condiciones laborales de los trabajadores que entrenen a éste régimen de contratación.

En otro tema es necesario señalar que la remuneración también constituye una temática muy importante en la actualidad, ya que es la base fundamental, por la cual se retribuye económicamente al trabajador, por el hecho de cumplir con su trabajo, y de esta forma se le gratifica el esfuerzo realizado. Por ello es importante que se regule y se remunere correctamente a los trabajadores, que realizan actividades que a más de ser difíciles, y peligrosas para su vida como en el caso de los trabajadores mineros, son mal retribuidas.

Es importante enfatizar que nuestro Código Laboral recoge al contrato escrito como una modalidad dentro de la contratación laboral, a

continuación se menciona las causas en las que obligatoriamente debe ser regida una actividad por medio de un contrato escrito.

“Artículo 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) En general, los demás que se determine en la ley.⁴⁶

En cuanto a los trabajadores del sector minero, puedo manifestar que la mayoría no cuenta con contratos firmados y suscritos documentalmente por sus empleadores y por éstos, pese a que hay trabajadores que pueden acogerse a la clasificación obligatoria para la celebración de los

⁴⁶ Ib-idem

contratos escritos que se ha establecido en el Art. 19 del cuerpo legal en mención, lo cual resulta preocupante ya que, por la inexistencia de éste, se han producido muchos perjuicios hacia su actividad laboral dentro de la explotación de minas; y que directamente han afectado sus intereses de índole personal, económico, laboral y hasta familiar.

En los efectos del contrato de trabajo, se han determinado importantes condiciones apremiantes para señalar las diversas secuelas que se producen o pueden producirse dentro de la contratación laboral. Así pues tenemos que:

1.2.2.3. Los Riesgos Laborales

El artículo 38 menciona los riesgos provenientes del trabajo., mismos que los señala como cargo del empleador y cuando, por causa de éstos el trabajador sufriese algún daño personal, el empleador está en la completa obligación de indemnizarle de acuerdo a lo que dispone éste Código; claro está, siempre y cuando dicho beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En la realidad, en gran parte de casos, los trabajadores de minería que han sufrido grandes perjuicios a su salud o integridad física y que reclaman dicha indemnización, ésta no ocurre de acuerdo a los términos legales; ya que en muchas ocasiones han tenido que recurrir a largos

procesos judiciales, para que el minero le reclame a su empleador la indemnización que por ley le corresponde; y es curioso que el trabajador gasta tiempo y dinero en demandar lo que merece; y que en ocasiones la justicia no falla a su favor como correspondería; además, otro punto que se debe destacar es que el porcentaje de los trabajadores de minas que se encuentran afiliados al IESS; es mínimo, lo que sin duda también afecta a los intereses laborales de los mismos; como por ejemplo, dado el caso de un accidente o afección a la salud, éstos no tienen derecho a la atención médica integral y de calidad que merece todo trabajador ecuatoriano, tal y como lo estipula la Constitución de la República del Ecuador.

Este sería, sin duda un punto emergente que debe recoger una nueva modalidad de contratación laboral especial.

1.2.2.4. Las Jornadas de Trabajo y Vacaciones

Debo así también, manifestar que lo relativo a las jornadas de trabajo, se encuentran comprendidas en los Arts. 47 al 57 del Código de Trabajo, sin embargo, voy a hacer referencia al Art. 47 en el que se señala que “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes".⁴⁷

El segundo párrafo del Art 47 es muy claro al especificar que la jornada del trabajo que se realiza en el subsuelo no puede ser mayor a seis hora, y siete horas si se tomará en cuenta a aquellas jornadas especiales que en el mismo se citan; lo que sin duda es muy beneficioso para los trabajadores que laboran en trabajos subterráneos; sin embargo, una vez más insisto, esto no se cumple, porque ni siquiera existe una entidad estatal encargada de controlar los horarios que los trabajadores deben cumplir; y que además sean reconocidas económicamente de una manera justa y legal; a más de ello en el caso del trabajo subterráneo, es menester señalar que el exponerse a lugares cerrados y que están en constante contacto con materiales químicos y minerales, trae grandes afecciones a la salud de los trabajadores que laboran bajo estas condiciones; en si el Estado ya través de los legisladores, si se han preocupado por esta situación, lo triste es que no han buscado un mecanismo capaz de concretar a la misma.

En cuanto a las vacaciones, todo trabajador tiene el derecho a gozar de quince días de vacaciones remuneradas, contando en éstas también a los

⁴⁷ CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. 2008.

días no laborables, a más de ello, también tendrán derecho a descansar los días sábados y domingos, claro está exceptuando los casos que la ley señala, pero que a la vez han de ser restituidos de acuerdo a las condiciones laborales que se hayan pactado. Son también días no laborables, aquellos que el Código ha establecido de acuerdo a las fechas que corresponden a festividades cívicas y que se encuentran en el Art. 65.

Si se suscitara el caso, en que un trabajador no hubiere gozado de sus vacaciones, éste tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas.

1.2.2.5. Las Remuneraciones, Utilidades, Fondos de Reserva y Jubilación

El Artículo 79, refiere a la Igualdad de remuneración, señalando que “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.⁴⁸

⁴⁸ CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. 2008.

De acuerdo al artículo anotado, se describe también a un principio que tiene el derecho al Trabajo que es además constitucional “A igual trabajo, igual remuneración”; sería muy conveniente que en la práctica se pudiera no sólo pagar justamente a los trabajadores, tomando en cuenta todo el esfuerzo físico y hasta mental que éstos dan al realizar sus labores, sino que a más de esto, también se les reconozca los beneficios de ley.

En cuanto a las utilidades el Art. 97, “manifiesta que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas”⁴⁹. Éste sin duda representa un beneficio indispensable para el trabajador; en las empresas mineras, que anualmente tienen buenas regalías, es necesario que se implemente el pago de éstos haberes, también a los trabajadores que prestan su fuerza física, pues corresponde a un porcentaje significativo que puede ayudar en parte a mejorar y satisfacer alguna que otra necesidad; expongo esto, ya que en gran cantidad de casos, el pago de las utilidades no se da; pues no existe todavía un régimen laboral específico para éste sector laboral.

En cuanto a los Fondos de Reserva el artículo 196 es muy claro al señalar que todo trabajador que haya prestado servicios por más de un año tiene derecho a que su empleador le acredite una suma correspondiente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de

⁴⁹ Ib-idem.

sus servicios. Estas cantidades se constituirán en su fondo de reserva o trabajo capitalizado; y por ningún motivo el trabajador perderá este derecho

Por otra parte lo que se relaciona a la Jubilación, el Artículo 216 manifiesta que ésta se encuentra a cargo de empleadores, y que, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado sus servicios de forma continuada o ininterrumpidamente, tienen derecho a ser jubilados por sus patronos de acuerdo con las disposiciones que el artículo citado ha establecido para el caso.

1.2.2.6. Las Enfermedades de Riesgo Profesional

A continuación me permito citar el artículo 369, en el que se han señalado como enfermedades profesionales a una amplia clasificación de tres tipos; y que acogen a un número total de 41 enfermedades de riesgo profesional; sin embargo me permitiré anotar únicamente a aquellas que afectan directamente a los mineros y personas que trabajan en la actividad directamente relacionada con la minería, por el hecho de su constante manejo de minerales en la realización de la explotación minera; entre las que constan las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

c. ANQUILOSTOMIASIS: **mineros**, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

g. ANTRACOCIS: **carboneros**, fogoneros del **carbón mineral**;

i. SILICOSIS: **mineros** (de las minas de minerales y metales) como canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, **mineros**, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k. SIDEROSIS: **trabajadores del hierro**;

n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:

CALOR: **herrerros, fundidores**, obreros del vidrio;

FRIO: obreros que trabajan en cámaras fría

Radiaciones solares: **trabajador al aire libre**;

Radiaciones eléctricas: rayos x;

Radiaciones minerales: **radio**;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, **mineros**, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores,

desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:

El aire comprimido y confinado: buzos, **mineros**, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y EL OIDO:

c. ESCLEROSIS DEL OIDO MEDIO: **Limadores de cobre, trituradores de minerales.**

3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: **trabajadores que laboran habitualmente hincados;**

d. AMONIACO: letrineros, **mineros**, fabricantes de hielo y estampadores;

h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, **fundidores de minerales y mineros;**

j. ARSENICO: arsenicismo: **obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales**, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;

k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y **manipuladores del plomo y sus derivados**;

l. MERCURIO: hidrargirismo: **mineros** de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;

ll. HIDROGENO SULFURADO: **mineros**, aljiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

ñ. ACIDO CIANHIDRICO: **mineros**, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: **mineros** de las minas de carbón, petroleros, choferes; etc.;

r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y **sustancias análogas**.

De las 41 enfermedades profesionales que señala, el Art. 369 del Código de trabajo, un total de 19 enfermedades son las que afectan directamente a los trabajadores mineros, pues las anotadas constituyen enfermedades que aquejan con mayor prioridad a los trabajadores u obreros que realizan sus labores en los escenarios que se han enfocado en este artículo; y de una manera directa se señala al minero; pero en otras se señala por ejemplo a los trabajadores que laboran en fundiciones, herreros; y se debe tomar en cuenta que muchos de los mineros tienen que hacer labores de herreros, pues manipulan hierro en la realización de

sus trabajos. Así mismo, creo importante considerar, que los mineros no solo están expuestos a contraer las enfermedades señaladas con antelación; sino, también, se exponen a poner en riesgo sus vidas, pues en las explosiones mineras y ambientes de trabajo en que se desarrollan éstas, son muy propensos a ocasionar éste tipo de peripecias laborales, que en ocasiones han llevado a los trabajadores a convertirse en seres con algún tipo de discapacidad física; y esto si bien es cierto no consta en el Código de trabajo; se debería al menos regular las medidas en que deben laborar los mineros; pues no es coincidencia que de 41 enfermedades laborales de las que señala el Código de trabajo Ecuatoriano , casi la mitad (19 en total), afectan a los trabajadores mineros o trabajadores que se relacionan con el uso de minerales y sustancias químicas y que obviamente sus trabajos se relacionan con la minería.

1.2.3. MARCO JURIDICO-MINERO

Es fundamental, así mismo que haga referencia a la Legislación Minera que rige temáticas diversas y que son referentes al trabajador en minas, a la minería como actividad laboral; y a las condiciones establecidas en los cuerpos legales referentes a Minería, y que estipulan el contexto legal en que deben llevarse a cabo las actividades mineras como un trabajo garantizado por las leyes ecuatorianas.

1.2.3.1. La Ley de Minería

Me permito tomar información pertinente y directamente relacionada a la Minería como actividad laboral en el Ecuador, por ello he de citar a los Arts. 65 al 67 y 74 de la **Ley de Minería**, en base a los que puedo realizar el presente trabajo investigativo, Para direccionar de esta forma la relatividad existente entre la explotación minera con la seguridad y garantía laboral que existe para beneficio de los mineros.

1.2.3.1.1. Obligaciones de orden laboral

Es así que el Art. 65, refiere a que las “Obligaciones de orden laboral contraídas por los titulares de derechos mineros con sus trabajadores, serán de su exclusiva responsabilidad y de ninguna manera se harán extensivas al Estado ecuatoriano⁵⁰”.

Al señalarse que el Estado no tiene ninguna responsabilidad con el trabajador minero, pues éste es de absoluta responsabilidad de su empleador; considero, que existe mucha contradicción con la ley, como es el caso de los preceptos del Código de trabajo y la Constitución; en donde se manifiesta que el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de garantizar las condiciones laborales y contractuales de cada uno de los trabajadores; ¿acaso los mineros no son también personas trabajadoras

⁵⁰ LEY DE MINERÍA. Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008.

que se ganan la vida decente y legalmente? ; en fin, el Estado debe velar por dichas garantías e intereses; asegurándoles todos y cada uno de los beneficios de ley que les corresponde por el hecho de trabajar lícitamente, tal y como lo rezan los Arts. 33 y 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

Por otra parte es muy comprensible que el trabajador de la minería se compromete directamente para con el representante o titular de los derechos mineros en el caso de las concesiones; pero, el Estado es el encargado de dotar de organismos especializados que ampararen y protejan a los trabajadores, esto a través de controles importantes y permanentes, en donde se regulen y revisen constantemente las condiciones en las que los mineros trabajan; pues en los Arts. 1,2,3,4,5, del Código de Trabajo y demás anotados con anterioridad, se refieren a los alcances que tiene la ley laboral, y en ningún momento deja fuera de estos preceptos a los trabajadores mineros. Por ello es que considero, que indirectamente el Estado ecuatoriano si tiene mucha relación y responsabilidad con los trabajadores de minas.

1.2.3.1.2. Seguridad e Higiene Minera-Industrial

Además también , encontramos el Art. 66, que hace referencia a la Seguridad e higiene minera-industrial, en donde el artículo es muy claro al mencionar que “ Los titulares de derechos mineros tienen la obligación de

preservar la salud y la vida de su personal técnico y de sus trabajadores, aplicando las normas de seguridad e higiene minera-industrial previstas en las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, dotándoles, además, de condiciones higiénicas y cómodas de habitación en los campamentos estables de trabajo, según planos y especificaciones aprobados por la Dirección Nacional de Minería”.⁵¹

En la práctica esta garantía de Seguridad e higiene minera-industrial, en la mayoría de casos no se da; pues es mínimo el porcentaje de empresas mineras que brindan condiciones seguras a sus trabajadoras; de hecho, si vemos en la realidad, la gran mayoría de los titulares de derechos mineros ni siquiera tienen la cultura de llevar a sus trabajadores a controles médicos, aunque sean semestrales o anuales, para poder ver si tienen alguna afección a su salud. Sin embargo cuando el tiempo ya transcurre, existen trabajadores con alguna o muchas de las enfermedades laborales que eran mencionadas en el Art. 369 del Código de trabajo, y que irónicamente afectan en gran mayoría a los mineros, tal y como lo indica el artículo en mención. Y claro que hablar de los campamentos en donde estos trabajadores deben tener una habitación “cómoda e higiénica”; en base a estas circunstancias, creo que es responsabilidad del Estado Ecuatoriano prever de los mecanismos necesarios para efectivizar los controles a las principales concesionarias mineras, con el fin principal de resguardar la seguridad laboral, física e

⁵¹ LEY DE MINERÍA. Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008.

industrial de los trabajadores mineros. Por ejemplo, la mayoría de éstos no usan protección física o la indumentaria correcta para el desarrollo de sus actividades laborales; sin duda alguna, si muchas de éstas situaciones se presentan en la práctica, no es necesariamente por descuido de los empresarios mineros, sino porque el Estado no realiza las inspecciones necesarias mediante los organismos de control.

1.2.3.1.3. Obligaciones de los titulares de derechos mineros

Por su parte el Art. 67 reza que: “Los titulares de concesiones mineras están obligados a ejecutar sus labores con métodos y técnicas que minimicen los daños al suelo y a las concesiones colindantes y, en todo caso, a resarcir cualquier daño o perjuicio que causen en la realización de sus trabajos.

La reiterada inobservancia de los métodos y técnicas a que se refiere el inciso anterior, se considerará como causal de caducidad de las concesiones”.⁵²

Es sin duda muy compartida la idea del artículo citado; pues me parece correcto que se obligue a los titulares de concesiones mineras a realizar sus labores observando técnicas y métodos que no dañen ni a los suelos, ni a las otras concesiones que limiten a su alrededor; y qué decir de la

⁵² Ib-idem

sanción que en base a ésta se ejecuta, como lo es la caducidad de las concesiones.

Sin embargo, creo que también sería importante sancionar de igual o peor manera, a aquellas empresas mineras que pongan en riesgo la vida de sus trabajadores; y que además perjudiquen los intereses laborales, económicos y personales de éstos; así por ejemplo a más de no dotarles de trajes especiales para la explotación de las minas, no regulan las relaciones laborales de una forma apegada a la ley. Aunque es claro, que en las leyes existentes en nuestro país, ni siquiera se comprende una verdadera normativa que regule al trabajador del sector minero.

Por otra parte, dentro del Art. 74, se ha señalado que “Los titulares de derechos mineros deben:

a) Mantener registros contables, financieros, técnicos, de empleo, datos estadísticos de producción, de avance de trabajo, consumo de materiales, energía y otros que reflejen adecuadamente el desarrollo de sus operaciones”⁵³ ...;

Esta, de más el hecho de señalar que dichos registros contables no existen, al menos en lo que se relaciona a datos reales sobre los informes de empleo; pues si bien es cierto el número del total de los trabajadores

⁵³ Ib-idem

mineros existentes a lo largo del país es aproximado; pues son referentes que se han podido recoger de una u otra forma; sin embargo, que decir de aquellas personas que laboran en la minería, y que lo hacen clandestinamente , como ocurre en el caso de los menores de edad.

1.2.3.2. Reglamento de Seguridad Minero Industrial

Este reglamento que tiene como finalidad básica, “establecer normas para la aplicación de la Ley de Minería, a fin de proteger la vida y la salud del recurso minero humano”⁵⁴.

Señala además que éste reglamento debe observar procedimientos de seguridad y capacitación; con el fin de que se aprovechen experiencias prácticas y técnicas actualizadas que cooperen al mejoramiento en la producción; así como la protección de los trabajos mineros y la conservación de la maquinaria que se emplea en éstos y en sus respectivas instalaciones, impidiendo así la existencia de accidentes y de enfermedades profesionales.

En el Art. 9 literal a, encontramos que el titular tiene la obligación de

“a. Preservar la salud y vida de su personal técnico y de trabajadores”⁵⁵;

⁵⁴ Reglamento de Seguridad Minero Industrial. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.2006.

⁵⁵ Ib-idem

Si bien es cierto, que el titular está obligado a buscar mecanismos que resguarden la salud y condiciones de vida de sus trabajadores, puedo señalar, que estas condiciones deben quedar establecidas y legalizadas de una forma mucho más formal, como por ejemplo un contrato de trabajo; en donde además el trabajador, tiene el respaldo necesario para realizar su labor adecuadamente y en un marco legal.

El Art. 20, señala como medidas de precaución: “se prohíbe a los trabajadores tanto el uso de ropa suelta, el cabello sin recoger, el uso de anillos o aditamentos que puedan agarrarse o asirse, cuando ejecuten labores cerca de maquinarias y elementos de transmisión en movimiento”⁵⁶.

Así también, el trabajador tiene obligaciones, y responsabilidades para prever su seguridad física y personal; por ello es que, se debería considerar a éste precepto, como un medio para que se obligue a su vez al titular de los derechos mineros, para que prevea de la indumentaria necesaria a sus trabajadores para que realicen sus actividades laborales; y que de esta forma sea exclusiva responsabilidad del trabajador el uso estricto de su traje especial, en el momento de realizar sus labores en la explotación minera.

⁵⁶ Ib-idem

Los arts. 22 y 23 del cuerpo legal en mención refieren a los “Riesgos del trabajador minero” y la “Prevención de accidentes de trabajo” respectivamente, con lo que, señalan que los titulares de derechos mineros, sus administradores, supervisores y trabajadores, deben planear y elaborar actividades orientadas al reconocimiento, evaluación y control de riesgos laborales en las labores mineras con el fin de impedir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que afecten principalmente a la salud o integridad física o psicológica del personal que labore en concesiones o plantas mineras.

Así también deben adoptar, hipotética y oportunamente, medidas que permitan el socorro a los accidentados, así como la respectiva y correcta asistencia con primeros auxilios, el transporte a los centros de salud y la debida atención médica.

El Art. 23, en cambio manifiesta que los titulares de derechos mineros tienen la obligación de enviar a la Dirección Nacional de Minería, los respectivos informes escritos sobre cualquier peripecia laboral ocurrida en el desarrollo del trabajo; esto dentro de veinticuatro horas a partir del momento en que haya ocurrido el suceso, en éste informe debe detallarse las causas, consecuencias y medidas correctivas, así como la copia de dicho informe deberá dirigirse a la autoridad de trabajo respectiva conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo. Así mismo “los titulares en los informes semestrales de trabajo harán referencia cronológica a las

medidas adoptadas para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley de Minería y a la totalidad de accidentes que hayan causado incapacidad temporal de sus trabajadores por más de un día de labor, amputaciones, incapacidades permanentes y absolutas o su muerte”⁵⁷.

Sin embargo, cabe hacer la pregunta, si esta disposición es muy clara, porque en la actualidad existen procesos, en donde trabajadores mineros reclaman indemnizaciones por incapacidades permanentes y absolutas a sus empleadores, quienes en ocasiones se liberan de su responsabilidad hacia el trabajador afectado; si se supone que los titulares deben hacer constar dichos informes; supongo, que es porque en gran parte dichos informes no se presentan en la Dirección Nacional de Minería; pues, los trabajadores mineros en gran parte no constan como un elemento constituido legalmente dentro de una empresa minera, es sin duda, por falta de un contrato de trabajo que regule y avale dicha relación laboral; sino, por el contrario, son considerados como entes generadores de fuerza y producción que beneficia a dichas concesionarias, y cuyos derechos laborales se ven reconocidos únicamente al existir un fallo judicial que favorece al trabajador minero que entabló un proceso para reclamar un derecho que le correspondía, y que por el hecho que por no estar contemplado en un contrato de trabajo escrito, no podía comprobar la relación, obligación y responsabilidad que el empleador tenía para con éste. Claro está, no generalizó a todos los titulares de derechos mineros,

⁵⁷ Ib-idem

porque existen empresas en donde las políticas laborales son diferentes, y no precisamente por la existencia de éstas en el Código de trabajo, sino porque han visto en la actividad que realizan los mineros una labor digna, dura, sacrificada y que merece mejor proyección y atención para sus trabajadores.

1.2.3.3. Reglamento Ambiental de Actividades Mineras

Con la finalidad asimismo de consolidar mi trabajo investigativo, enfocando la normativa minera en comparación a las garantías que son necesarias dentro del marco contractual laboral del trabajo del sector minero, he podido establecer que del cuerpo legal en mención, únicamente tomaré como referente al Art. 30, que garantiza la Protección de la salud de los trabajadores; y que además manifiesta que para “evitar impactos negativos sobre la salud de los trabajadores en actividades mineras, la Subsecretaría de Protección Ambiental del Ministerio de Energía y Minas, velará por la aplicación de parte de los titulares de derechos mineros del Reglamento de Seguridad Minera y del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.

Asimismo, las actividades que desarrollen los titulares de derechos mineros deberán enmarcarse en lo establecido en los convenios

internacionales ratificados por la República del Ecuador, para la protección de la salud de los trabajadores en actividades mineras. ⁵⁸

Al señalarse que es de total obligación de los titulares de derechos mineros la aplicación de los reglamentos establecidos para asegurar la salud e integridad de sus trabajadores, debo manifestar, que sería de gran importancia y necesidad; que estas disposiciones se encuentren establecidas, dentro de un marco jurídico que regulé las relaciones laborales y contractuales entre los empleadores o titulares de derechos mineros en relación a sus trabajadores; porque de esta manera, se haría mucho más amplia la regulación laboral de las condiciones contrato-laborales, a las que se debieran sujetar ambas partes, y que buscarían un bienestar

Sin duda las leyes están dadas y son claras, pero no son muy concretas a la realidad que deben regular, pues es claro, que en la práctica, la minera se desarrolla en Ecuador, en condiciones que no son lo suficientemente aptas para el desarrollo físico, psicológico, mental y social que requiere cualquier labor lícita y que se considera como un trabajo digno, y al cual el Estado ecuatoriano si tiene la obligación de regular, tal y como lo señalan la Constitución , el Código de Trabajo respectivamente. Además debe

⁵⁸ REGLAMENTO AMBIENTAL DE ACTIVIDADES MINERA. _Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2006.

señalarse que Ecuador es un país minero por excelencia, pero gran parte de su desarrollo en éste campo, dependerá principalmente del sustento jurídico, económico y social que se dé a quienes trabajen en esta importante labor; que a más de beneficiar al desarrollo integral de los mineros, beneficiará muchísimo a la riqueza nacional; ya que una minería bien enfocada y bien sustentada, puede convertirse en uno de los pilares fundamentales de la economía y del presupuesto estatal, y que además vaya en función de la realización de obras sociales que ayuden al desarrollo integral de nuestro Ecuador.

1.2.4. Estudio De Legislación Comparada

A continuación voy a realizar el estudio y análisis de Derecho Comparado, tomando como referente a las legislaciones de Chile, España, México, y Perú. Tomaré además como puntos referenciales y fundamentales para el presente estudio, a las garantías laborales que se le da al trabajo de la minería; a ciertos beneficios que acogen exclusivamente al trabajador minero, y a las condiciones existentes dentro del marco jurídico de la contratación laboral especial.

En Chile:

El título II, de la legislación laboral chilena, refiere a los “Contratos Especiales”; en esta parte del código, específicamente en el art. 77; y los artículos comprendidos desde el 87 al 152, señala que, “Respecto de los

trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos especificados, de manera generalizada señalaré los aspectos más importantes:

*"Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad.

*El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

*Los trabajadores que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.

*La remuneración de los trabajadores podrá estipularse en dinero y en regalías.

*En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración.

*En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o puede ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores”⁵⁹.

La legislación laboral chilena en comparación a nuestra legislación laboral, ha propendido el bienestar y seguridad de labores que por sus actividades se las considera como **especiales**, por ello las ha querido regular dentro de una modalidad de “Contrato Especial”, con lo que ha permitido dar garantías suficientes y necesarias a dichas actividades, mismas que están enfocadas al tema laboral, social y económico, esto dentro de un marco jurídico que se sustenta en los principios máximos consagrados en su Constitución, garantizando al trabajo en todas sus formas; en cuanto al tema del trabajo de la minería; debo destacar que Chile es uno de los países sudamericanos que más aprovechamiento a dado a sus riquezas minerales, por lo que ha visto la necesidad de garantizar al trabajador de éste sector, que es sin duda un ente expuesto

⁵⁹ www.google/codigodetrabajodechile/com

a grandes necesidades, peligros e inclusive situaciones que ponen en riesgo a su vida.

En España:

La Legislación Laboral Española, es sin duda muy amplia y completa, respecto a las garantías laborales que se le brindan al trabajo de la minería, tanto así, que se ha creado un cuerpo legal exclusivo de 42 artículos, para el trabajo de la minería y que además tiene total concordancia con la ley laboral de éste país; pues la contratación laboral que está determinada en este cuerpo tiene superioridad legal, y por ello el Código de Trabajo español la reconoce y la señala como especial, dentro del ámbito laboral. Únicamente hare referencia al artículo consistente a la contratación, sin embargo, me permito colocar todo el articulado en los anexos del presente trabajo investigativo.

DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR MINERO.

Artículo 2. Señala que:

“La contratación, que se presume por tiempo indefinido, de acuerdo con el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se llevará a cabo según lo previsto en tal norma y con las siguientes especialidades:

Los trabajadores mineros comprendidos en el ámbito de esta norma, con carácter previo a su contratación se someterán a reconocimiento médico.

Dicho reconocimiento médico deberá producirse, asimismo, si por cualquier causa se extinguiera la relación laboral.

En el contrato de trabajo, que *se formalizará por escrito*, y en la documentación correspondiente a la extinción de la relación laboral, deberá existir constancia expresa de haberse practicado los correspondientes reconocimientos médicos⁶⁰.

En realidad, la Legislación laboral de España, ha sido un gran referente para el presente trabajo de investigación; gracias al Estatuto Obligatorio para el Trabajo del Minero, que es muy amplio, y que en sus 42 artículos buscan propender el bienestar absoluto del minero; pues los legisladores españoles han visto la necesidad de regular las condiciones básicas que propendan el bienestar de éste; además han pretendido erradicar los perjuicios que la minería provoca en cuanto a la integridad física y mental de su trabajador; dotándole de mecanismos jurídicos, que obliguen a los patronos a preservar la salud, higiene y bienestar del trabajador minero; con lo que se le ha previsto de verdaderas garantías sociales, jurídicas, laborales y económicas.

Comparado, a la realidad de nuestro país, considero que no es tan necesario elaborar o crear un nuevo cuerpo legal para que garantice al

⁶⁰ www.yahoo/Legislacionlaboralespañola/minería/.com.es

minero; sino, por el contrario, es necesario que se reformen las leyes ya existentes; así por ejemplo en el caso del Código de Trabajo, creo que se debe incorporar una modalidad de contratación laboral especial; para que regule al Trabajo del sector minero; y por supuesto la Ley española es un buen ejemplo para hacer las respectivas reformas, ya que es muy completa.

En México:

La Ley Federal de Trabajo de la República Mexicana, al expresarse sobre la contratación laboral especial lo hace, en sus artículos 153A-153X, a través de consideraciones que se deben tomar en cuenta dentro de esta modalidad de contratación laboral, cabe destacar, que en esta parte del articulado no está comprendiendo específicamente al trabajo del sector minero, pero si a actividades laborales que por su actividad, merecen una modalidad de contratación especial. Debo destacar que los puntos que yo he querido analizar, son aquellos que citan en la modalidad de contratación especial a la obligatoriedad que tiene el empleador para capacitar a sus trabajadores; con el fin de elevar sus niveles de vida, de preparación y de formación, de esta manera me permito citar, cuatro artículos que son:

“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y

programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patronos podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patronos cubrir las cuotas respectivas

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad, y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador. ”⁶¹.

A diferencia de nuestra legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo en México, contempla labores diversas, que deben ser reguladas de una forma especial; y que además considera la obligatoriedad que los patronos tienen para con sus trabajadores, con respecto a brindarles y dotarles de capacitación, adiestramiento respecto a las actividades que realizan; considerando a éstas, como labores que merecen constante instrucción y preparación; para lograr un mejor manejo y realización de obras; además se considera que todo trabajador, tiene el derecho a superarse, y aspirar mejores condiciones laborales, para lo que su empleador deberá contar con personal calificado y capacitado para que instruya constantemente a sus trabajadores, en cuanto a las técnica y manejo de nueva tecnología dentro de la actividad que realizan.

Sin duda alguna, me parece muy conveniente, que México haya tomado a la capacitación profesional, como un precepto importante en su legislación, ya que además cumple con mandatos constitucionales, que

⁶¹ www.google/leylaboraldemexico/.com

buscan brindar verdaderas condiciones laborales y ocupacionales, que logren mejorar la condición de vida y de trabajo del obrero mexicano; para que éste a su vez, pueda proyectarse a un progreso y desarrollo personal, intelectual y por su puesto laboral.

Además, considero básicos, los fines por los que se han desarrollado estos preceptos, especialmente los del Art. 153F; que en el caso del trabajo minero en Ecuador, pueden ser aplicados en cualquiera de los cinco puntos expuestos; especialmente en el III; que menciona a la capacitación profesional para “Prevenir Riesgos de Trabajo”.

En Perú:

La Legislación Peruana, dentro de materia laboral minera, ha rescatado las condiciones de vida en que se desenvuelven quienes trabajan en ésta labor, comprendiendo aspectos económicos y sociales fundamentales que señalan los siguientes beneficios que reconocen a los trabajadores mineros

En la Resolución Ministerial No 91-92-TR, de conformidad al Código de trabajo peruano, se fijo la remuneración mínima vital.

- Ingreso mínimo minero

“A partir del 1 de agosto de 1989, los trabajadores al servicio de la actividad minera tienen derecho a percibir como contraprestación a las

labores realizadas el denominado Ingreso Mínimo Minero, que no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad de pago. El referido 25% tendrá las mismas características de la denominada Bonificación Suplementaria. De conformidad con la Resolución Ministerial No 91-92-TR, la remuneración mínima vital sustituye al ingreso mínimo legal.

Así mismo señala, que la actividad minera requiere de personal calificado, el mismo que realiza sus labores bajo condiciones especiales situación que amerita el establecimiento de un Ingreso Mínimo Minero; en base a éste precepto se crea el decreto que faculta al trabajador minero para que perciba el Ingreso Mínimo Minero, el mismo que no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad de pago. El referido 25% adicional tendrá las mismas características de la denominada "Bonificación Suplementaria".

Artículo 2.- Tienen derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas”⁶².

⁶² www.google.com/garantíasaltrabajomineroenperú

Al fijar un monto mínimo, que sea para remunerar al trabajador minero, se está garantizando al desarrollo de las personas que laboran en esta actividad; ya que absolutamente todos deberán regirse a la salario fijado por el Estado Peruano; en donde además, se ha pretendido garantizar la labor minera; pues en el vecino país, también es un precepto laboral y legal; el hecho de que “a igual trabajo, igual remuneración”. Sin duda el monto fijado por el decreto 91-92TR, ha buscado unificar y garantizar la labor de la minería, beneficiando así a los intereses económicos de sus mineros.

Por otra parte, la Legislación peruana ha creído conveniente establecer el día del trabajador minero, en el que se reconoce esta importante labor que ha permitido generar recursos para el Estado y para las familias que se dedican a ésta ardua actividad.

2. Día del trabajador minero

“Por Decreto de Ley N° 21106; en total concordancia a la Ley Laboral de la República Peruana; se establece que el día 5 de diciembre de cada año es declarado como "Día del Trabajador Minero" en calidad de feriado no laborable, para los trabajadores de esta rama de actividad que prestan servicios en la minería metálica, así como para los trabajadores metalúrgicos que laboren en la actividad minero - metalúrgica regidos por la Ley Laboral y Ley General de Minería.

No están comprendidos dentro de sus alcances, los trabajadores que prestan servicios en las oficinas administrativas ubicadas en localidades distintas a las unidades vinculadas con el proceso de exploración y explotación minera.

Señala que es necesario instituir el Día del Trabajador Minero, como un justo reconocimiento a su esfuerzo y trabajo en el proceso de desarrollo nacional; y social de la República del Perú.

Artículo 1.- Declárese el día 05 de diciembre de cada año "Día del Trabajador Minero".

El indicado día será feriado no laborable para los trabajadores mineros de la República.

Artículo 2.- Para los efectos del pago de las remuneraciones a los trabajadores mineros en el indicado día, regirá el Decreto Ley N° 21106.

Artículo 3.- El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por los Ministros de Energía y Minas y de Trabajo y Promoción Social⁶³.

⁶³ www.google.com/garantíasaltrabajomineroenperú

Estos decretos, debo señalar, tienen total concordancia con la ley laboral peruana; ya que en este vecino país, los trabajadores mineros, cuentan con derechos que son de su exclusivo beneficio: Pues como se lo citó anteriormente; en Perú se reconoce a la minería como una labor generadora de recursos económicos para el Estado y para las familias de los mineros; pero así también, es reconocida como una actividad de constante riesgo para el trabajador peruano, que labora en la explotación de minas, por ello los legisladores peruanos han tratado de incrementar beneficios que reconozcan de una forma justa a ésta importante y peligrosa labor.

En comparación a nuestro Ecuador; la minería en Perú tiene un nivel muchísimo más avanzado; ya que allá, el trabajo de la minería se ha constituido en una fuente básica para la economía estatal; sin embargo, creo yo, que pese a que nuestro país no ha desarrollado mucho esta actividad; los legisladores no deben dejar de lado, el hecho de, que en la actualidad son miles los ecuatorianos que trabajan en la explotación minera; y que al igual que en Perú, México, Chile, España y que muchos países más, la minería se ha constituido como una actividad pesada, peligrosa, y muy ardua; que merece mejores condiciones laborales, jurídicas, económicas y sociales; porque, sin duda el trabajo de la Minería es una actividad que con o sin condiciones especiales en el ámbito laboral; se desarrolla en nuestro país; y por ello no podemos ni debemos ser inertes ante esta realidad social y laboral.

1.3. MARCO DOCTRINARIO

Con la finalidad de construir el marco doctrinario, es fundamental que me fundamente en la ciencia pues ésta va encaminada a criterios y estudios muy acertados sobre la temática que me encuentro realizando; y, es así que, gracias a la doctrina fuente del Derecho, podré culminar satisfactoriamente con la realización de la Revisión de Literatura, y por ello me permito exponer doctrina de primer nivel que sustentará el presente trabajo investigativo.

1.3.1. La Minería

“La Minería, es la actividad a través de la cual se ejecuta la obtención selectiva de minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre”⁶⁴.

La explotación minera se ha constituido durante el paso de los años, en una actividad que se ha desarrollado; pues es considerada una de las actividades más antiguas de la humanidad, así pues, si señalamos los medios rudimentarios que utilizaban en la edad de piedra; y el cambio colosal se sufrieron estos medios en la edad de la civilización son muy notables; y qué decir de la actualidad, en donde la minería se ha industrializado y tecnificado; pues ésta representa una fuente de gran inversión económica para muchos países que poseen gran riqueza

⁶⁴ Microsoft Encarta 2008. Derechos reservados.

mineral; a más de ello, la minería puede ser relacionada inmediatamente con subsistencia, empleo y recursos generadores de gran riqueza económica.

Así también, la minería, se ha consolidado como una labor ardua, pesada, peligrosa, sacrificada y hasta beneficiosa-si referimos al aspecto económico- sus caracteres la denotan como una labor que requiere esfuerzo, conocimiento, preparación y hasta experiencia; es decir requiere de un personal altamente calificado para desarrollarla; sin embargo, trabajo es trabajo, y a la hora de la verdad; muchas personas han visto en la explotación minera, una fuente de ingresos para solventar sus gastos personales y familiares, es así que a ésta labor se han dedicado miles de personas a nivel mundial, sin conocer los peligros a los que se exponen; y convirtiéndose así, en mano de obra que no está altamente calificada; pero por otra parte que resulta muy barata; si se relaciona claro, el trabajo que realizan con la retribución que reciben por el mismo.

La actividad minera tiene un proceso largo para su efectiva realización; mismo que está compuesto por fases que son importantes y trascendentales durante la ejecución de la misma. Estas etapas son:

- **“La Prospección.-** que es en sí la búsqueda de nuevas aéreas mineralizadas.

- **La exploración.-** Consiste en la determinación del tamaño, y la forma del yacimiento; así también como del estudio exhaustivo del contenido y la calidad del mineral que en dicho yacimiento existe.
- **La Explotación.-** Son las operaciones, procedimientos, trabajos e instrucciones que se hacen y se siguen para preparar y desarrollar los yacimientos y lograr una correcta
- **Beneficio.-** Comprende el tratamiento que se les da a los minerales explotados, para de que de ésta forma se eleve en contenido útil su extracción.
- **Fundición.-** Tiene que ver con los medios técnicos que permitirán una separación de los metales de los correspondientes minerales o concentrados, producidos en el beneficio
- **Refinación.-** Son los procedimientos técnicos, que están destinados a purificar los productos metales hasta convertirlos en metales de optima y gran calidad.
- **Comercialización.-** Finalmente, esta fase, es el de mercantilizar el producto de la actividad minera, mismo que será el encargado de generar las ganancias económicas de todo este largo proceso de la explotación minera”.

La extracción minera puede darse por cuatro sistemas fundamentales: la minería de superficie (que incluye las canteras), la minería subterránea,

la minería por dragado (que incluye la minería submarina) y la minería por pozos de perforación.

En Ecuador son más comunes las dos primeras, por ello me permito especificar y señalar aspectos fundamentales de las mismas.

1.3.1.1. La Minería de Superficie

“La minería de superficie es el sector más amplio de la minería, y se utiliza para más del 60% de los materiales extraídos. Puede emplearse para cualquier material”⁶⁵. Los distintos tipos de mina de superficie tienen diferentes nombres, y, por lo general, suelen estar asociados a determinados materiales extraídos. Así, pues en este tipo de minería encontramos la que se desarrolla cielo abierta y en canteras.

a. **Minería a cielo abierto.**- Son minas de superficie que adoptan la forma de grandes fosas en terraza, cada vez más profundas y anchas. A menudo tienen una forma más o menos circular.

La extracción empieza con la perforación y voladura de la roca. Ésta se carga en camiones con grandes palas eléctricas o hidráulicas, o con excavadoras de carga frontal, y se retira del foso.

⁶⁵ Microsoft Encarta 2008. Todos los derechos reservados.

Muchas minas empiezan como minas de superficie y, cuando llegan a un punto en que es necesario extraer demasiado material de desecho por cada tonelada de mineral obtenida, se empiezan a utilizar métodos de minería subterránea.

b. **En Canteras.**- son bastante similares a las minas a cielo abierto, y el equipo empleado es el mismo. La diferencia es que los materiales extraídos suelen ser minerales industriales y materiales de construcción. En general, casi todo el material que se obtiene de la cantera se transforma en algún producto, por lo que hay bastante menos material de desecho. A su vez, esto significa que al final de la vida útil de la cantera queda una gran excavación.

1.3.1.2. La Minería Subterránea

La minería subterránea se puede subdividir en minería de roca blanda y minería de roca dura. Los ingenieros de minas hablan de roca “blanda” cuando no exige el empleo de explosivos en el proceso de extracción. En otras palabras, las rocas blandas pueden cortarse con las herramientas que proporciona la tecnología moderna. La roca blanda más común es el carbón, pero también lo son la sal común, la potasa, la bauxita y otros minerales. La minería de roca dura utiliza los explosivos como método de extracción. En la mayoría de las minas de roca dura, la extracción se realiza mediante perforación y voladura.

“La minería subterránea es la más peligrosa, por lo que se prefiere emplear alguno de los métodos superficiales siempre que resulte posible. Además, la explotación subterránea de un yacimiento exige una mayor complejidad técnica, aunque las instalaciones para la extracción varían notablemente según las características de la estructura del propio yacimiento, del tamaño de la unidad de producción y del coste de la inversión”⁶⁶.

1.3.2. La Minería en el Ecuador

La actividad minera del país se remonta a la época pre-colonial e inclusive pre-incásica.

En nuestro país, existen minerales metálicos, y no metálicos que brindan buenas perspectivas para la actividad minera; así pues tenemos que algunos metales importantes son: oro, plata, cobre, plomo y zinc; mientras que en minerales no metálicos destacan principalmente las calizas, arcillas, yeso, baritina, beldepató, sílice, fosfatos, bentonita, piedra pómez.

En yacimientos polimetálicos “se pueden encontrar mineralizaciones de hierro, titanio y platino asociadas con rocas ultrabásicas; cobre y

⁶⁶ Ibidem

molibdeno de tipo porfídico; polimetálicos filonianos de plomo, zinc, cobre, plata y oro”⁶⁷

Respecto a los minerales que no son metálicos, la Dirección Nacional de Geología DINAGE, ha encontrado recursos en 20 de las provincias del Ecuador, existiendo 23 materiales diferentes, entre los que tenemos:”arcillas comunes, arcillas para cerámica, arenas, gravas, rocas duras, rocas ornamentales, arena silícea, puzolana, caliza y yeso-y como minerales industriales-: caolín, diatomita, azufre, baritina, feldespato, caliza/mármol, grafito y piedra pómez”.⁶⁸

La explotación de puzolana y de caliza se han constituido en el rubro de mayor importancia dentro de la producción minera no metálica. Y, por su parte el oro, es el producto que más se exporta, debido a la gran cantidad y calidad que existe en el país.

1.3.2.1. Principales Zonas Mineras del Ecuador

Las áreas mineras más importantes que tiene el país son:”Portovelo, Zaruma, Nambija, Junín, San Bartolomé, Sigsig, Ponce Enríquez, Pucará,

⁶⁷ ECUADOR su Realidad. VÁZQUEZ Lola y SALTOS Napoleón. Edit. Edgar Tello. Quito-Ecuador.2005

⁶⁸ Ib-idem.

La Tigrera, Molleturo, Macuchi, La Plata, Pilzhum, Laguar, Telimbela, Chaucha, Uschcurrumi, Malacatos(yeso), Minas Nuevas, entre otras.”⁶⁹

1.3.3. La Minería una Actividad generadora de riqueza y de peligro

La minería constituye, en nuestro país, un sector de productividad, y si lo consideramos desde una óptica generadora de recursos económicos, al contribuir de manera significativa a la producción de divisas como resultado de un proceso sostenido de inversiones extranjeras y de un consecuente desarrollo de las exportaciones; y porque no, como un medio sostenido para la economía del trabajador minero, que se dedica a ésta actividad como un medio de subsistencia personal y familiar.

De la misma forma, las actividades mineras muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo, esto debido a que puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos y rudimentarios que se utilizan, debido a factores diversos como por ejemplo las características geográficas, el medio ambiente en el que se ubican las instalaciones de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos

⁶⁹ Ib-idem.

laborales), o aun por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes.

En cuanto a las etapas de la actividad minera, encontramos que los peligros son muy latentes, así pues, por ejemplo en tenemos que “la prospección es por detección visual y la explotación es por minado selectivo, con un 60% de perforación manual, 15% de perforación eléctrica y sólo un 25% de perforación convencional. Estas condiciones de explotación tienen un gran impacto en la salud del minero, dado que éste emplea principalmente la fuerza física. Además, el empleo del perforador eléctrico no permite el uso de agua y por lo tanto incrementa la concentración de polvo de mineral en la excavación. El mineral extraído es molido y mezclado en guimbaletes y luego refogado para eliminar el mercurio”⁷⁰.

Sin duda todo este proceso deja un saldo poco favorecedor al minero; y que decir si a ésta actividad se dedican todos los días de la semana durante períodos o jornadas laborales que bordean a las 10 horas diarias; y aunque claro, tienen al mes unos días de “descanso”, debo señalar que ese “lapso vacacional”, no consigue descontaminar el organismo del trabajador minero.

⁷⁰ PELIGROS de la Minería. Juan Carlos Hiba. Especialista en condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima-Perú. www.google.com.pe.

Los riesgos en la minería como lo señalé con antelación se presenta presentarse a lo largo del desarrollo de todo el proceso minero; sin embargo para ser explícita, considero señalar que además en las etapas de explotación y beneficio; se presentan grandes peligros como:

- “Incrustación de esquirlas en los ojos. Silicosis. Afección de procesos respiratorios.
- Explosión de maquinarias. Caída de roca. Explosión prematura, envenenamiento por gases, asfixia. Desprendimiento de roca, contusiones, desgarró muscular, caída, descarrilamiento del carro.
- Afección de procesos respiratorios, dolor muscular y articular, caídas, problemas de columna. intoxicación por mercurio.
- Infecciones urinarias., considerando que los niveles más peligrosos de mercurio son excretados por la orina tanto de hombres como de mujeres.
- Enfermedades pulmonares profesionales como las afecciones broncopulmonares y pleurales que son causadas por la inhalación de polvos inorgánicos, orgánicos, irritantes, y de humos y sustancias tóxicas en general,-así como el asma ocupacional y el

cáncer de pulmón sufrido como consecuencia de la actividad laboral”⁷¹

- Entre otras.

¿Por qué existen tantos peligros hacia la integridad del trabajador minero?, sin duda se debe a las carentes medidas de seguridad empleadas durante las operaciones, debido a la errada convicción de que ello reduce sus costos de inversión. Así, por ejemplo, se emplean chimeneas para ventilación solamente cuando se hace muy difícil respirar en ese nivel, ya que una chimenea significa el uso de más explosivos.

Se limita también el apuntalado o colocación de puntales, por lo que en gran parte de ocasiones los mineros están expuestos a derrumbes por falta de medidas de seguridad.

“El trabajo en los piques o chimeneas se realiza sosteniéndose con las piernas o atados por la cintura con una soga. El encapsulado de los fulminantes se hace con los dientes y no con una encapsuladora. El acarreo del mineral se realiza cargando el mineral en latas o en carretillas y no mediante un carro minero. La perforación se realiza “a pulso”, y pocas labores emplean taladros y menos aún compresoras. El diámetro

⁷¹ www.google.com/ Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) de la Organización Mundial de la Salud, 1997.

de la galería es mínimo, para poder seguir la veta y evitar el consumo excesivo de explosivos”⁷².

Las condiciones de trabajo de los mineros informales son precarias. En el trabajo al interior de la mina, el minero ingresa en ropa simple, sin implementos de seguridad, a excepción de algunas comunidades mineras que han hecho obligatorio el uso del casco de seguridad. Sin embargo, el minero no hace uso de botas, sino que emplea sólo zapatillas o sandalias de plástico, y no usa protectores para los ojos, oídos, manos, etc. utilizan algodón en los oídos, en lugar de tapones, lo que repercute sin duda a muchas afecciones que lesionan gravemente su salud; pero debe señalarse, que los mineros por realizar sus labores y ganar el sustento para sus familias, buscan los mecanismos de protegerse, utilizando medios ineficaces y atentatorios; sin saber, que deben ser los empresarios quienes los doten de vestimenta y protección apropiada, para que puedan laborar en un ambiente sano y sin ningún riesgo laboral.

Por otra parte es importante mencionar que el minero no se encuentra sensibilizado ni tiene conocimientos sobre los riesgos a los que se expone en su actividad laboral. Además, ésta es una actividad que se realiza sin una supervisión técnica adecuada y se desarrolla soportada solamente en la experiencia que el minero artesanal va adquiriendo por error y acierto.

⁷² CONCEPTOS básico: Índices en Seguridad Industrial. Programa de Residencia de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2001:

Otros han adquirido el saber ancestral de manera oral y práctica, debido a que estos procesos datan desde épocas remotas. Sin embargo, mucho del conocimiento acumulado se sustenta en errores que han costado lesiones y vidas de muchos mineros.

Existen varias razones, de tipo social y económico, para sostener que la minería artesanal continuará desarrollándose en nuestro Ecuador, ya que la minería se ha constituido ante todo en una labor que genera empleo a muchos ecuatorianos, aunque claro, lamentablemente, dicha labor no se desarrolla en base a un correcto control de los organismos y autoridades competentes y lo que es peor, se lleva cabo sin ningún sustento jurídico y contractual, para que regule y garantice a quienes viven, ya sea de la minería artesanal, a grande o pequeña escala; en fin, que regule a quienes viven de la explotación minera.

Por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros solicitan de medidas protectoras especiales que vayan encaminadas a protegerlos. Por ello, es que surge la necesidad de la especificidad de las actividades mineras y la necesidad de esa protección dentro de nuestra legislación laboral; pues podemos constatar que no existen verdaderas políticas socio-laborales de carácter general, que vayan de la mano con el conocimiento y entendimiento social.

1.3.4. La Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Minería

Si se refiere al entorno de seguridad y salud en el trabajo, los mineros tienen que trabajar en un medio laboral en constante evolución. Así por ejemplo tenemos que:

1. “Algunos mineros trabajan sin luz natural o con ventilación insuficiente, excavando la tierra, extrayendo material y, al mismo tiempo, tomando medidas para evitar que se produzca una reacción inmediata de los estratos adyacentes. A pesar de los importantes esfuerzos realizados en muchos países, la tasa mundial de víctimas mortales, lesiones y enfermedades entre los mineros demuestra que, en la mayoría de ellos, la minería sigue siendo el trabajo más peligroso”⁷³.

2. “A pesar de no disponer de datos fiables sobre accidentes, sí resulta significativo su número así como el de trabajadores afectados por enfermedades profesionales (neumoconiosis, pérdida de audición, y lesiones causadas por vibraciones), cuya incapacidad prematura e incluso fallecimiento son directamente atribuibles al trabajo”⁷⁴.

⁷³ www.google/OITtrabajodemineria/.com

⁷⁴ Ib-idem.

“En efecto, aunque a nivel mundial la minería sólo emplea al 1 % del total de trabajadores, es responsable de cerca del 8 % de los accidentes laborales mortales (15.000 al año aproximadamente)”.⁷⁵

Es sorprendente, el dato que sostiene la gran cantidad de trabajadores mineros que de una u otra forma han sufrido accidentes laborales durante la realización de sus labores, y qué decir de aquellos que inclusive han perdido la vida. Sin duda alguna es urgente que la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), tome cartas en el asunto, y busque los mecanismos para mediar en las políticas laborales de los países que cuentan con una minería en la que se desarrollan laboralmente muchas personas- como es el caso de Ecuador- , y que dependen de una marco jurídico laboral bien estructurado, en cuanto a la temática minera; para que se brinden condiciones aptas para la seguridad y salud del trabajador minero.

1.3.5. Las Empresas Mineras Y Su Responsabilidad Social

Daniel Martínez, Director Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos OIT Lima manifestó que: “Debemos recordar que el capital humano es el bien más valioso que tenemos en nuestras empresas y que es una responsabilidad ética congruente con los más elementales

⁷⁵ www.yahoo/OITmineria/com.es

*principios de moral cristiana, el hacer todos los esfuerzos posibles para proteger y cuidar ese capital humano”.*⁷⁶

Sin duda, el cuidado de ese capital humano enfocado, desde una perspectiva superior, se expresa en la **responsabilidad social** que tienen las empresas dentro de una sociedad establecida. Así, pues, mundialmente cobra consistencia la idea de que las empresas no sólo son entidades económicas, sino también sociales; pues deben desempeñar un fin ante todo social, pues de esta manera se puede entender que la responsabilidad social es una respuesta que la empresa asume libremente ante la expectativa de demás sectores sociales con los que se relaciona, en la configuración de un desarrollo integral.

Por ello es de carácter obligatorio que las empresas mineras, brinden protección a su personal pues a más de servirse de su fuerza productiva; deben brindar los medios que garanticen a sus trabajadores seguridad y estabilidad en todos los aspectos: físico, económico, social, laboral y contractual.

⁷⁶ www.google/OITproteccionltrabajador/.com.pe

1.3.6. Los problemas sociales y laborales dentro de la actividad minera

En muchos países como el nuestro, el subempleo rural o simplemente el desempleo han estimulado a un sinnúmero de actividades mineras de pequeña escala, inseguras y clandestinas, que han quedado al margen de la regulación jurídica-laboral; pues si bien es cierto que Ecuador, cuenta con algunos cuerpos legales que de una u otra forma buscan regular a la minería como una actividad generadora de empleo; es también claro que, en la práctica, estas disposiciones legales no se cumplen a cabalidad, pues no son de conocimiento general, ya que no se relacionan directamente al tema laboral que rige a nuestra sociedad; sino más bien se le ha dado al trabajo de la minería un tratamiento netamente informal, pues los mismos mineros desconocen sus derechos como entes generadores de fuerza y producción, es decir sus derechos como trabajadores.

Es indiscutible, el señalar que esa pequeña minería ilegal puede facilitar a la obtención de recursos que serían en cualquier otro caso antieconómicos, ya que ofrece muchas oportunidades de empleo, pero, como contraparte ofrece también pocas garantías y muchos peligros; ya que desgraciadamente, muchos de estos puestos de trabajo son precarios y no aplican las normas del trabajo.

Esta singularidad en explotación minera ha causado y causa todavía muchos accidentes y enfermedades. Los recursos, de por sí ya insuficientes, de las inspecciones de minas, no permiten controlar la multiplicación de estas actividades que requerirían, por otra parte, una atención sostenida en materia de formación para la prevención.

En el mundo, “más de 13 millones de personas se dedican a actividades mineras de pequeña escala, incluyendo un gran número de mujeres y niños. Esta industria afecta de una u otra manera la vida de 80 a 100 millones de personas”⁷⁷.

“En la OIT el estudio de la situación laboral de las diversas ramas productivas más importantes a nivel mundial está a cargo del Programa de Actividades Sectoriales”.⁷⁸

Dicho programa atiende a los 22 sectores productivos más relevantes, siendo uno de éstos la minería. En cuanto a la minería pequeña el Programa de Actividades Sectoriales, divulgó un informe que sirvió como base para el debate sobre los problemas sociales y laborales en ese tipo de minas (de pequeña escala), mismo que se llevó a cabo en Ginebra del 17 al 21 de mayo del año 1999. En la citada reunión se adoptaron

⁷⁷ www.google/laactividadmineraanivelmundial/.com.

⁷⁸ www.yahoo/OITmineria/com.es

conclusiones básicas que comprendían aspectos importantes como: **seguridad y salud.**

“En el cumplimiento de sus obligaciones, los gobiernos deberían establecer un sistema de notificación efectiva de los resultados conseguidos en materia de seguridad y salud en la minería de pequeña escala. En esta tarea, los gobiernos deberían hacer hincapié en invertir en la prevención de accidentes y enfermedades.”⁷⁹

Es así como, la seguridad y salud en el trabajo de la minería son puntos significativos para las explotaciones mineras pequeñas y sus comunidades. “La falta de datos fiables y las dificultades que plantea su recopilación obstaculizan aún más el desarrollo de programas eficaces de asistencia y la mejora de los resultados en materia de seguridad y salud”⁸⁰. Pese a esto, se conocen bien los problemas principales de seguridad y salud que se suscitan en la actividad minera.

Ya han transcurrido nueve años a partir de la reunión que se efectuó en Ginebra, en donde se discutieron temáticas importantes sobre la problemática socio-laboral que acarrea la minería; dicha reunión, se llevó a cabo, gracias a la iniciativa de los defensores de la actividad minera y

⁷⁹ PELIGROS de la Minería. Juan Carlos Hiba. Especialista en condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima-Perú. www.google.com.pe.

⁸⁰ Ibidem.

sus trabajadores; es por ello que se logró efectivizar un mejor manejo y mayor control de la misma; despuntándola a ésta, por ejemplo el país vecino: Perú, la ha enfocado como una labor no sólo de sacrificio, sino también de beneficio para la colectividad minera, que aunque en un inicio era pequeña en la actualidad se ha logrado convertir en uno de los grupos más importantes que trabajan en beneficio de la riqueza nacional.

Considero, que es necesario que nuestro Gobierno Ecuatoriano a través de los legisladores, perfeccioné y optimé aquellas circunstancias que se suscitan día a día en la actividad laboral de los mineros, a través de un proceso serio de formalización de sus condiciones laborales, esto, como parte del proceso de desarrollo de la minería nacional como una actividad garantizada y contemplada en nuestra Legislación Laboral, proceso además, en el cual la responsabilidad es de todos los actores involucrados, pero especialmente del Estado, sobre todo con las familias mineras, permitiendo mejorar sus condiciones de vida, de economía, y por supuesto de trabajo.

1.4. ESTUDIO DE CASOS

De la forma en que lo establece el Proyecto de Tesis presentado y aprobado en la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, he efectuado la búsqueda de casuística, misma que me ha proporcionado información referente al trabajo de investigación científica que he planteado. Serán tres los casos jurisprudenciales, que analizaré y que corresponden a la insuficiencia de garantías jurídico laborales del trabajo del sector minero; mismos han sido tramitados en diferentes sectores del país.

De esta forma me permito enunciarlos:

Primer Caso:

A. Datos Referenciales:

1. **Nro. de Proceso:** S/N 1986
2. **Lugar:** Juzgado Provincial del Trabajo de Chimborazo
3. **Fecha:** 4 de marzo de 1986.
4. **Sujetos Procesales:**

Actor: C. Yumi

Acusado: E. Jara

5. **Causa Laboral por:** Accidente Laboral en explotación minera.

B. Síntesis

En primera instancia, el Sr. Yumi demanda en juicio laboral al Sr. Jara, aduciendo que el día 21 de noviembre de 1986, a eso de las 10H00 de la mañana, en circunstancias en que se encontraba laborando a órdenes del Sr. Jara y bajo su dependencia en la explotación de unas minas de cal que el demandado compraba al propietarios de la Hacienda “El Chaupi” de la jurisdicción de la parroquia de San Juan del cantón de Riobamba, cuando se encontraba preparando una carga de dinamita, en forma inesperada y fatal se produjo una explosión, como consecuencia de los cual perdió visión de ambos ojos, accidente de trabajo que ha determinado una incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo; por lo que demanda el pago de la cantidad de cuarenta y cinco mil como indemnización por el accidente, de los recargos legales determinados en el art. 375 del Código de trabajo, el pago del máximo de la multa prescrita en el art. 363 del mismo Código, y las costas procesales. Así también, manifiesta que desde hace ocho meses atrás de la fecha del accidente venía trabajando a órdenes del demandado mediante contrato verbal de trabajo a destajo sin estipulación de plazo habiendo convenido repartirse las utilidades entre el demandado la mitad, y la otra mitad entre el demandante y otras cuatro personas que también laboraban en la actividad. Por su parte, La Comisión Calificadora de Riesgos y Accidentes de Trabajo de Chimborazo, en providencia de de 23 de enero de 1986, resolvió que su patrono el Sr. Enrique Jara, le pague al Sr. Yumi la suma de treinta y ocho mil sucres en el plazo de cuarenta

días, por concepto de accidente de trabajo. A esta resolución el Sr. Jara apeló, negando los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, aduciendo además que, el Sr. Yumi no ha sido su trabajador, pues mantuvo una relación de sociedad con el padre del actor, que a su vez fue quien llevo a trabajar a su hijo por cuenta bajo su dependencia. Por lo expuesto el Sr. Jara interpone a través de su Abogado Defensor un recurso de apelación.

C.- Última Instancia

Con el recurso de apelación presentado por el demandado la causa pasa a conocimiento de la Corte Superior de Riobamba, en donde se dispone que el Sr. Jara pague al actor la suma de veinte un mil sucres ochocientos diez sucres por los conceptos especificados en su resolución. Para resolver el recurso de tercera instancia, la Corte Superior de Justicia de Riobamba, determina con fecha de 4 de marzo de 1986, que, en el presente caso, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 329 del Código de Trabajo, el empleador está en la obligación de cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en la ley, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen de Seguridad Social, además para que el trabajador goce de tales indemnizaciones o prestaciones, debe justificar la existencia de la relación laboral, ya que de ésta nace su

derecho y concomitantemente la obligación del empleador de satisfacerlas; algo que por el tipo de contrato con el que han venido llevando a cabo la relación laboral las dos partes, resulta un tanto difícil determinar el nivel de responsabilidad por parte del empleador; sin embargo con las diligencias realizadas en la segunda instancia y bajo juramento deferido se logró establecer la relación de dependencia del Sr, Yumi para con el Sr, Jara, y una vez analizado y demostrada la incapacidad del actor, se pudo establecer, que de acuerdo a lo estipulado en el Art. 336 del Código de materia , la pérdida de la visión de ambos ojos, constituye incapacidad permanente y absoluta para todo trabajador, por lo que la ley conviene la indemnización que le corresponde al actor misma, que debe calcularse de conformidad con el Art. 334 del Código de Trabajo, esto es igual a la cantidad igual o al salario total de cuatro años; además tiene derecho al 50%, más de la indemnización , de conformidad con el art. 276, pues el actor ha agotado el procedimiento administrativo.

En consecuencia, la cantidad que deberá pagar el Sr. Jara, en su calidad de empleador es de un total de de veintiún mil ochocientos diez sucres, pues es la que corresponde al Sr. Yumi por todos los conceptos antes mencionados.

C. Comentario

En el presente caso, pese a tener algunos años de antigüedad, presenta una problemática, que sigue vigente hasta la actualidad, tal es el caso, de la falta de un verdadero contrato estipulado para las relaciones que se establecen dentro del trabajo del sector minero; ya que como se puede evidenciar, en el caso citado, la inexistencia de éste, perjudicó enormemente a los intereses del actor, ya que él pese a haber sufrido una incapacidad tan grande, como fue el perder la visión de ambos ojos, tuvo que demostrar que mantenía una relación laboral con el demandado; esto sin duda hubiera ahorrado tiempo y dinero a la parte afectada e inclusive a la demandada, ya que, si se hubiera contado con un contrato de trabajo legalmente establecido e inscrito en la Insectoría de Trabajo, como se requiere para legalizar toda actividad laboral, se hubiera dado mayor celeridad al proceso, y ante todo se hubiera garantizado de mejor manera a los derechos del trabajador, quien al ser víctima de un accidente laboral merecía una mejor indemnización por la grave incapacidad que hasta hoy, seguramente no le ha permitido ejercer otra actividad laboral con las garantías y derechos necesarios que reza nuestra Constitución para brindar una vida digna al trabajador ecuatoriano.

Otro punto que debo destacar, es que a lo largo del proceso se demostró que el actor no estaba afiliado a IESS, y es muy cuestionable, ya que hasta nuestros días, esto ocurre en casi la totalidad de los trabajadores

dedicados a la explotación minera, ya que éstos trabajan bajo una modalidad informal jurídica y laboralmente hablando; pero que sin embargo genera cuantiosas ganancias a los principales de las empresas mineras.

En cuanto a la cantidad que el actor solicitaba por la incapacidad sufrida en su actividad laboral, era mucho más significativa en comparación a la que recibió una vez dictada la sentencia... ¿Acaso, se debió mermar la cantidad que el ahora *trabajador invidente* solicitaba a su empleador?, la respuesta es obvia, porque sin duda no solo se ha afectado a un ente generador de fuerza y producción, también se debe tomar en cuenta que de una u otra forma, se cegó para siempre la vida de un hombre que se ganaba honradamente la vida para mantener a los suyos. Sin duda alguna es urgente que se cree una modalidad de contratación laboral que regule al trabajo del sector minero y que vaya acorde a la movilidad jurídica, social, laboral y económica del mismo.

Segundo Caso:

A.-Datos Referenciales:

1.- Nro. de Proceso: 128-2002

2.- Lugar: Juzgado Primero del Trabajo del Cotopaxi

3.- Fecha: 22 de septiembre de 2002

4.- Sujetos Procesales:

Actor: S. Cuenca.

Acusado: S. Orozco.

5.- Causa Laboral por: Incumplimiento del pago del salario en relación laboral

B.- Síntesis:

El autor de la presente causa demanda el pago del salario completo y pactado entre éste y su empleador el Sr. Orozco; con quien sostenía una relación laboral, por razón de que el actor trabajaba, prestando sus servicios lícitos y personales en la actividad de la minería; pues según señala, se dedicaba a la excavación y explotación de unas minas de piedra pómez y caliza; para lo que, al momento de emplearlo el Sr. Orozco, le ofreció el pago de setenta y cinco dólares semanales, por su labor a realizar durante seis días a la semana en un periodo de ocho horas diarias, mismas que según Cuenca se extendían hasta las diez u once horas diarias; por lo que también se le debe pagar el equivalente a horas extra. Sin embargo son ya cinco meses de la existencia de ésta

relación laboral y el pago de su salario no se ha dado como se acordó; pues el Sr. Cuenca señala que cada semana, su patrono le ha venido pagando a medias ofreciéndole completar la próxima semana el pago total de su salario, pues únicamente le cancelaba cincuenta o sesenta dólares semanales; y el resto señalaba que le cancelaría una vez recibido el valor de las ventas del material explotado; llegando así al punto en que ya es demasiado tiempo el que ha esperado y dicho pago no se ha efectivizado; y ni siquiera su empleador quiere responder por el pago de horas extras; por ello es que amparándose en los Arts. 54, 78 y 79 del Código de trabajo; además avala la existencia de la presente relación laboral de acuerdo a lo estipulado en el Art. 11 literal a.- del mencionado cuerpo legal. Con estos antecedentes, el juez primero de lo laboral de Cotopaxi, dicta en primera instancia, sentencia e impone el pago de quinientos sesenta dólares americanos al Sr. Cuenca, pago, que deberá realizarse en un plazo no mayor a diez días contados desde el momento en que se ejecutorié la sentencia. A esto, el Sr. Orozco interpone un recurso de apelación ante el Tribunal de lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Cotopaxi.

C.- Última Instancia:

El tribunal de lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cotopaxi, declara procedente el recurso de apelación, interpuesto por S. Orozco, sosteniendo, que se debe demostrar que existió una relación laboral entre

la parte actora y la demandada; solicita demostrar al Sr. Cuenca el pago incompleto que ha realizado su empleador con respecto a lo que fue pactado entre ambos, así como la realización de su trabajo durante horas extras; pues por no presentar pruebas documentales ni sustentadoras que demuestren lo que el Sr. Cuenca ha señalado; sin embargo por el testimonio presentado por un compañero de labores del Sr. S. Cuenca y en aplicación del Art.7 del Código de trabajo; el Presidente del Tribunal de lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cotopaxi; dispone el pago de trescientos sesenta y nueve dólares americanos que deberá hacer el Sr. S. Orozco a su trabajador el Sr. S. Cuenca; esto por concepto de todo lo reclamado por parte del actor.

D. Comentario:

Quiero comentar el presente caso exponiéndolo en tres puntos fundamentales:

1.- *La falta de un contrato de trabajo escrito.*- Este sin duda representa la mayor problemática del caso expuesto ya que, por la inexistencia de éste, no se pudo determinar la existencia legal y jurídica de la relación laboral entre las partes. Lo que sin duda fue el centro de las otras situaciones que al actor le tocó demostrar: pago incompleto del salario; horas extras que el Sr. Cuenca trabajó y el tiempo que éste llevaba laborando bajo dependencia de su empleador.

2.- El pago recibido en la sentencia.- Si bien es cierto, aunque le fue un tanto difícil al actor, demostrar sus fundamentos de hecho, terminó, haciéndolo de alguna manera que tal vez no era la más directa; pero no fue suficiente para que éste reciba lo que por ley le correspondía; ya que el monto que terminó recibiendo en el fallo del recurso de apelación fue inferior en relación a lo que la primera sentencia determinó. Y si contabilizamos; hasta lo fijado en la primera sentencia no cubre el total de lo que el actor reclamaba; sin embargo, es en verdad difícil demostrar lo que exigía el Sr. Cuenca, pues no existía el fundamento jurídico para ello.

3.- Los gastos realizados por parte del actor.- Únicamente debo señalar que, los gastos realizados durante éste proceso fueron mayores, menores o iguales a la cantidad que al final terminó recibiendo el actor. Cualquiera que fuera la circunstancia, es claro que la falta de una normativa laboral contractual dentro del trabajo de minería y en general en muchos otros tipos de trabajos; repercute en la inversión de tiempo y dinero que emplea la parte actora; y que en la mayoría de casos no tienen un resultado muy favorable a sus intereses.

Tercer Caso:

A.-Datos Referenciales:

1.- Nro. De Proceso: S/N-2005

2.- Lugar: Juzgado Primero del Trabajo de Imbabura.

3.- Fecha: 17 de febrero de 2005

4.- Sujetos Procesales:

Actor: O. Córdor.

Acusado: A. Villagómez.

5.- Causa Laboral por: Indemnización de trabajo.

B. Síntesis:

El Sr. O. Córdor, padre de quien en vida fuera J. C., demanda el pago de las indemnizaciones que detalla en su demanda, por cuanto dice que su hijo trabajaba bajo la dependencia del Ing. A. Villagómez, realizando labores en una mina de cobre que pertenecían al demandado; señala además que el día señalado, y al encontrarse trabajando en un lugar subterráneo, bajo las inesperadas inclemencias del clima y sin la mayor protección del caso, se suscitó un derrumbe, que tuvo como saldo el deceso instantáneo de su hijo J.C. Trabada la litis el juez a quo, al resolver acepto la demanda, liquidándola basándose en la tabla salarial constante en el Acuerdo Ministerial #113, en la que se establece la remuneración de ochocientos veinte dólares. En segunda instancia, se desecha el reclamo de la indemnización constante en el Art. 368 del Código de trabajo, por cuanto el demandado admite que el accidente de

trabajo no se suscitó en el lugar de trabajo. A esto el actor interpone el recurso de casación, la Sala al resolver considera que el razonamiento por el cual se desestima el reclamo de la indemnización por accidente de trabajo es inaceptable. Le manda al demandado a pagar.

C.- Última Instancia:

Dentro del juicio de trabajo seguido por O. Cóndor, en contra del empleador de su hijo ya fallecido; Ing. Villagómez, interpuso recurso de casación de la sentencia dictada por la Segunda Sala delo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Imbabura, este recurso le fue negado por la mencionada Sala, por lo que, el actor en los términos de la Ley de Casación, propuso el recurso de hecho, por tal motivo, ha subido el proceso a la Corte Suprema de Justicia, correspondiendo, por así determinar el tramite, pronunciar la respectiva sentencia. Para lo que se consideró, que una vez presentadas las pruebas por parte del actor, se demostró que en efecto, el ahora fallecido, se encontraba realizando sus labores al momento que le sobrevino la muerte como consecuencia fatal; y de acuerdo a lo previsto en el Art. 368 del Código de trabajo, se presume que dicho hecho ocurrió en su lugar de trabajo; y por tratarse de un trabajador que no era afiliado al IESS; es de total responsabilidad de su empleador indemnizar al padre de la víctima con una cantidad de ocho mil seiscientos dólares americanos según lo que señala el Art. 369 y que

además acredita éste derecho al Sr. O. Cóndor por ir acorde a lo que señala el Art. 380 del Código Laboral.

D.- Comentario:

Este caso, tuvo como consecuencia el fallecimiento de una persona que se dedicaba a la explotación minera; y es muy lamentable por el hecho, en que ocurrió el deceso del joven trabajador; ya que no se le brindaron condiciones aptas y seguras para que desarrolle sus labores; a más de ello no hubieron las previsiones del caso, para enfrentar las inclemencias climáticas; pues en este tipo de ocasiones se debe por obligatoriedad paralizar las labores, ya que implican mucho riesgo para la vida de los trabajadores. Los mineros, realizan sus trabajos en condiciones que en gran parte no son adecuadas, y que no se hayan garantizadas y controladas ni por sus empleadores ni por los organismos que el Estado ha previsto para dichos casos. Consideró, que la cantidad que se pagó al padre de la víctima es muy inferior en comparación a la tragedia que se produjo; pues la vida de una persona no tiene valor económico; y si se trata de una indemnización, no sólo debe verse el hecho que se suscitó sino también el hecho que lo generó; además; al igual que en los casos expuestos con anterioridad, la existencia de una modalidad especial de contratación laboral que regule al trabajo del sector minero, sería una opción muy buena para que se establezcan y entablen condiciones que

vayan acordes al entorno en que se desarrolla esta pesada y peligrosa labor.

Comentario General

Como deducción, puedo manifestar que la inexistencia de una modalidad especial de contratación laboral en nuestro Código de trabajo, para que regule al trabajador del sector minero; trae muchas consecuencias; ya que los casos citados, son un claro ejemplo de lo que se suscita como resultado de los vacíos legales y jurídicos existentes en nuestra Legislación Laboral para garantizar y salvaguardar los intereses de dichos trabajadores; y que si bien es cierto que al igual que cualquier otro tipo de trabajador tiene derechos; las leyes que existen no lo garantizan de la misma manera; puesto que no son aplicables a la realidad laboral en que desarrollan sus actividades; ya que además, son los mineros personas que emplean y sacrifican sus vidas en pro de mejorar sus condiciones ; pues han visto en la minería una actividad laboral que les genera recursos económicos - la mayoría de casos no son bien remunerados-; que les permite lograr condiciones para la subsistencia de sus familias; a más de ello ven en la minería una oportunidad de ocupación; ya que en la actualidad el desempleo se ha radicado como una problemática de orden social y económico; y que pese a ser responsabilidad del Estado abolirlo a éste; en la realidad no se da.

Por ello creo que al menos el Estado ecuatoriano tiene la obligación, a través de los legisladores, de buscar los mecanismos para generar condiciones que garanticen y aseguren las condiciones laborales, sociales, jurídicas y económicas de los trabajadores mineros; y por ello, sin duda alguna, creo yo que la mejor opción es la incorporación de una Modalidad Especial de Contratación Laboral Especial que los regule.

2. METODOLOGÍA

Para realizar el presente trabajo investigativo utilicé materiales, métodos técnicas y procedimientos investigativos básicos para la realización del mismo. Así puedo destacar:

2.1. MATERIALES

Éste trabajo de investigación pude fundamentarlo gracias a información y material documental, bibliográfico y virtual.

Al tratarse de una investigación de carácter jurídico social, conté con información de primera mano, esto gracias a la ***bibliografía*** que situé en las Bibliotecas de la U.N.L del Área Jurídica Social y Administrativa, y también libros de la biblioteca de la Corte de Justicia de Loja. Mencionadas obras contribuyeron enormemente al desarrollo del presente trabajo

Sin duda alguna para la construcción de lo que constituyó el Acopio de literatura, pude basar dicha información en diccionarios jurídicos de diversos autores quienes desde una óptica conceptual me permitieron indagar cierta terminología, misma que me ayudó a introducirme en el estudio del tema planteado. Así también utilicé la información pertinente

de los diversos cuerpos legales de nuestra Legislación ecuatoriana partiendo desde la Constitución, Código de Trabajo, y Ley Minera, en donde hallé el articulado fundamental con el cual me permití construir el marco jurídico laboral del presente trabajo.

Por tratarse de un tema con poca información referente a la relación de la minería con el ámbito laboral, tuve que indagar y recurrir a la internet, para buscar, consultar y obtener información de primera mano y que se relacione directamente con el tema y la actualidad global que refiere al tema en cuestión, lo cual sin duda me permitió, conocer un poco más respecto al tratamiento jurídico que se le da a la actividad minera en otros ámbitos a nivel mundial.

Asimismo, para el marco doctrinario, investigué en la web, y, de esta forma a través del **fichaje virtual**, pude recopilar información muy interesante mediante la cual localice temas importantes y muy relacionados a mi problemática de trabajo. Gracias al fichaje pude establecer y determinar el contenido de los temas a investigarse, como los localice en la internet, realice fichas mnemotécnicas; sin embargo al haber usado también bibliografía, utilice asimismo fichas bibliográficas.

2.2. MÉTODOS

Es importante mencionar a los principales métodos que utilice entre los que se encuentran el método **Científico**, a través del cual pude concretar el estudio de la realidad del trabajo minero y sus falencias jurídicas dentro de nuestra legislación laboral, ya que a través de un estudio exhaustivo comprendí, conocí y enfoqué, cuales son los principales vacíos de carácter jurídico, social, laboral y hasta económico dentro del sector minero, frente a la contratación laboral.

A través del Método **Sintético** pude determinar, que el tema y problema planteados, corresponden a una temática en cierta forma polemista, ya que existen personas que de acuerdo a la realidad actual, consideran necesaria la ampliación de la legislación laboral ecuatoriana comprendiendo al sector minero dentro de un régimen de contratación laboral especial; y que de acuerdo a sus percepciones respecto a las condiciones laborales del minero , me permitieron establecer de una manera sintetizada pero a la vez ampliada, las secuelas precisas de la problemática y entablar las posibles soluciones tendientes a mejorar las condiciones laborales de la sociedad.

Usé el método **Deductivo**, a lo largo de todo el proceso investigativo, ya que me permitió de una manera justificada, razonada, argumentada y metódica, conocer más a fondo del presente tema tanto en lo jurídico

como en lo social; con lo que pude deducir mis propias conclusiones, mismas que me han facilitado una mejor y mayor comprensión de la problemática jurídica y laboral dentro del sector minero; y con lo que pretendo hacer la pertinente comprobación y demostración de objetivos e hipótesis que fueron planteados respectivamente.

También utilice el Método **Analítico**, mediante el cual realicé un análisis amplio y complejo en cuanto a la problemática planteada, ya que en el desarrollo y transcurso de toda la investigación, pude analizar cada dato investigado, recopilado y obtenido, todo con la finalidad de poder al final de la realización del mismo, plantear importantes conclusiones y en base a éstas proponer algunas recomendaciones.

2.3. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

Para recolectar información de primera mano, y que fue muy acorde al tema planteado, utilice técnicas de trascendental importancia en el campo investigativo, siguiendo un minucioso procedimiento, logré recoger datos eficaces y muy necesarios para realizar la investigación jurídica propuesta. Pude así afianzarme en la técnica del fichaje bibliográfico y virtual, que fueron sin duda de gran ayuda.

Referente a la investigación de campo, puedo emitir que en cuanto a la aplicación de encuestas, lo realice a una muestra poblacional de treinta

profesionales del Derecho, dichas personas que me colaboraron en esta importante tarea, fueron señores docentes de la Universidad de Loja, quienes en su calidad de profesionales del Derecho y catedráticos de la MED de la universidad en mención me proporcionaron información de primer nivel.

En cuanto a la aplicación de las entrevistas, puedo señalar que lo hice a cinco profesionales, tanto del Derecho, como de la Ingeniería en Minas, de esta forma, conté con inigualable ayuda de Doctores en Jurisprudencia especialistas en materia laboral y en Minería; y también conté con la participación de Ingenieros en Minas; quienes laboran en el Ministerio de Minas y Petróleos con sede en Loja, y en la Corte Provincial de Justicia de Loja respectivamente.

Debo sostener que el estudio de casos referentes a mi problemática, ha sido un gran paso dentro de éste proceso investigativo; ya que gracias al mismo, puedo sostener y defender lo que en un inicio planteé dentro de la problemática en mi proyecto de investigación.

Así también el uso, estudio y análisis de la Legislación comparada, me ha permitido dado una visión panorámica respecto a la problemática del tema propuesto, ya que me ha resultado interesante, tomar como referente a otras legislaciones, que consideran al trabajo del sector minero como una actividad que merece un tratamiento jurídico y laboral más especial;

además el estudio de la Legislación comparada me ha servido como una puerta abierta para la ampliación de nuevos y mejores conceptos orientados a la temática expuesta.

3. RESULTADOS

3.1. TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA

Al presentar mi Proyecto de Investigación Jurídica ante la Coordinación de la Carrera de Derecho, y al ser aprobado éste por la autoridad académica correspondiente, me comprometí a la aplicación de treinta encuestas a una muestra poblacional integrada por profesionales de Derecho de la ciudad de Loja; quienes desde una óptica profesional, personal y experimental, se permitieron ayudarme en esta valiosa recolección de datos; con opiniones muy interesantes y meritorias a la vez.

La encuesta consistió, en un interrogatorio de nueve preguntas, que encaminadas a mi tema y por su puesto basadas en los objetivos planteados así como sus respectivas hipótesis, fueron redactadas de manera personal, y con la supervisión de mi director de trabajo; una vez planteadas y corregidas, el cuestionario de la encuesta que aplique fue el que a continuación me permito señalar con la correspondiente tabulación de los resultados que obtuve al aplicarlas:

CUESTIONARIO

Primera Pregunta:

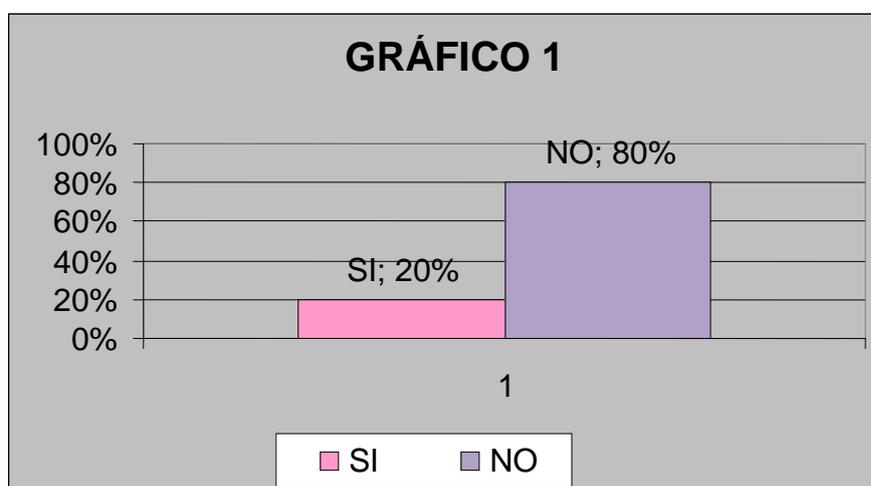
¿Cree Ud.; que los derechos del trabajador del sector minero son respetados dentro de la Legislación Laboral ecuatoriana?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

De los 30 encuestados, 6 personas respondieron **SI** a la interrogante, lo que equivale al 20%; es decir este porcentaje de encuestados considera que los derechos del trabajador del sector minero si son respetados

dentro de la legislación laboral ecuatoriana; en cambio el 80% que corresponden a más de la mitad de las personas consultadas respondieron **NO** a la inquietud planteada, señalando, que nuestra legislación laboral no tipifica, ni considera específicamente a los derechos del sector minero; pues a su parecer el trabajo de la explotación de minas debe contar con condiciones laborales detalladas y de hecho, creen que debe existir un tratamiento jurídico y laboral especial para éste sector vulnerable por las condiciones de su trabajo; y evidentemente nuestro Código de trabajo no lo contiene en su amplio articulado.

INTERPRETACIÓN

Es muy importante que nuestra legislación laboral, especifique y detalle ampliamente las condiciones laborales en las que se realizan muchos trabajos, y en base a esto se deben mejorar los preceptos establecidos en el Código de trabajo para que se beneficien realmente las condiciones laborales, sociales, jurídicas y económicas de las diferentes actividades laborales; es así que en este caso he propuesto al trabajo del sector minero, entendido éste al de la explotación minera; sin duda yo creo que nuestra legislación, tanto en la Constitución, como en el Código de Trabajo, se han redactado los derechos a los que deben acceder los trabajadores ecuatorianos, sin embargo a mi parecer, si debería hacerse un exhaustivo estudio de las circunstancias en las que labora y a los peligros a los que se exponen, partiendo de esta percepción yo considero que el trabajo del sector minero no cuenta con verdaderas garantías

laborales dentro de nuestra Legislación Laboral, pues la actividad, el ambiente y los peligros que representan y que afrontan los trabajadores del sector minero no son iguales a las de otros trabajadores, y por ello pienso que ameritan un mejor manejo respecto a sus derechos y garantías dentro de nuestras leyes.

Segunda Pregunta:

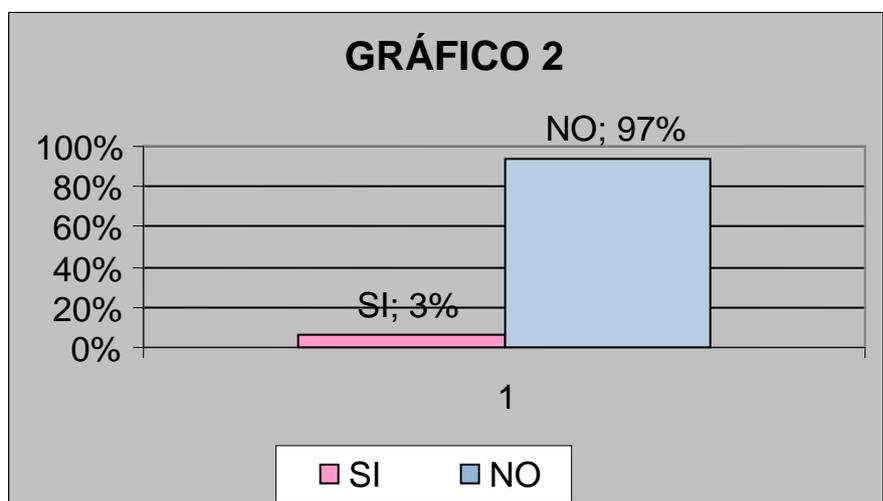
¿Considera Ud., que las modalidades de contratación laboral existentes en el Código de Trabajo son suficientes para garantizar al trabajo del sector minero?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	1	3%
NO	29	97%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

Únicamente 2 de los treinta encuestados consideran que las modalidades de contratación laboral, existentes en el código de Trabajo **SI** son suficientes para garantizar las condiciones laborales del trabajador del sector minero; esto compete al 7%; por otra parte, más de la mitad de los encuestados 28 en total, creen que los contratos laborales existentes en nuestra Legislación laboral **NO** garantizan las condiciones laborales, sociales y económicas del trabajador del sector minero. Al pronunciarse negativamente en ésta interrogante el 93% de los profesionales encuestados, lo hicieron, señalando que debería crearse una modalidad de contratación laboral especial que garantice a éste sector; ya que consideran que la peligrosidad del trabajo merece un mejor tratamiento, a más de que se consideren las circunstancias y ambiente laboral en que se desempeñan las actividades de la explotación minera.

INTERPRETACIÓN

Sin duda alguna, nuestro código de Trabajo recoge una amplia clasificación de los contratos laborales; sin embargo, los estipulados no son suficientes para abarcar al trabajo del sector minero; ya que es muy importante, que se cree una nueva modalidad de contratación laboral especial que garantice y asegure las condiciones del contexto laboral que supeditan al trabajo del minero, pues es de conocimiento casi general, que los trabajadores de minas están rodeados de innumerables peligros, que no solo afectan a su salud, sino que, inclusive ponen en riesgo su

vida; a más de ello sus ingresos económicos no son suficientes ni justos, si se los equiparan a sus condiciones de vida y al arduo y peligroso trabajo que realizan; por ello yo en lo personal considero de trascendental importancia mejorar esta situación en nuestra legislación laboral.

Tercera Pregunta:

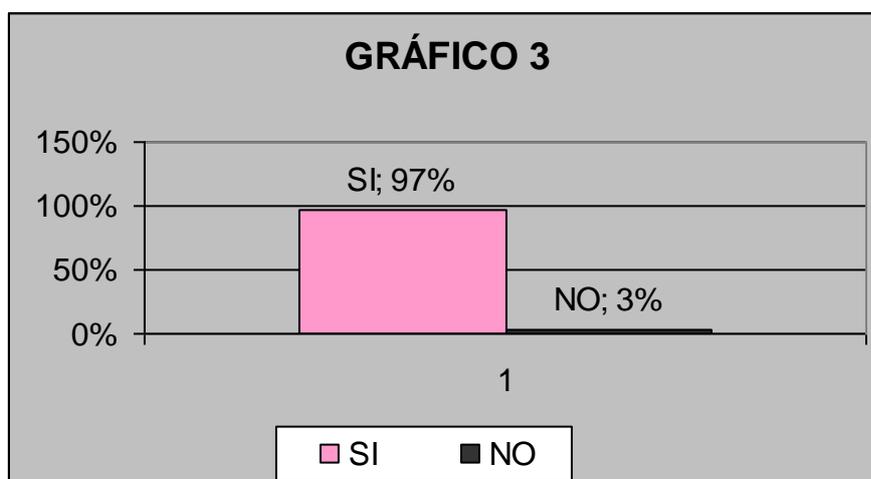
¿Cree Ud., que el trabajo del sector minero, es una actividad laboral que merece un mejor tratamiento jurídico?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

Sobre un mejor tratamiento jurídico hacia el trabajo del sector minero, el 97% correspondiente a 29 encuestados apoyaron la moción respondiendo **SI** a la interrogante planteada, ya que piensan que el trabajo del sector minero es una actividad muy vulnerable a más de riesgosa, y consideran que a lo largo de su desempeño puede presentar accidentes, riesgos y enfermedades laborales; por lo que consideran que debe ser regulada dentro de nuestra Legislación laboral de una forma más específica y con un mejor tratamiento jurídico que tome en cuenta dichas condiciones; sin embargo sólo una persona que corresponde al 3% cree que **NO** es necesario enmarcar al trabajo del sector minero dentro de un mejor régimen jurídico, pues considera que el existente es suficiente.

INTERPRETACIÓN

Al pronunciarse casi todos los encuestados, respecto a un mejor tratamiento jurídico para el trabajo del sector minero, es muy importante destacar, que sería de gran trascendencia especificar ciertas circunstancias que se deben tomar en cuenta para garantizar al minero y a su familia; es muy satisfactorio, el saber que 29 de los treinta profesionales del derecho que encueste están en total acuerdo de que se le dé al trabajo del minero un espacio específico y especial dentro de la Legislación Laboral Ecuatoriana, ya que de forma unánime creen y conocen cual es la conveniencia de mejorar las condiciones laborales del trabajador minero; ya que no únicamente se mejoraría su panorama, sino

también el de su familia; y no sólo en el ámbito laboral, sino también a nivel jurídico, social y hasta económico. Esto sin duda sería un gran avance para la sociedad en general.

Cuarta Pregunta:

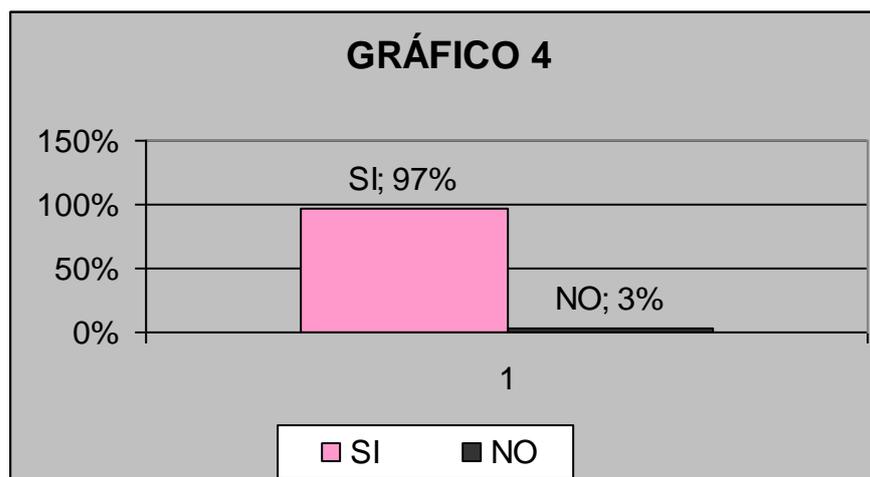
Considera Ud., que nuestra legislación laboral ¿debería incorporar una modalidad de Contratación Laboral Especial que regule al trabajo del sector minero?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

El 97% de los encuestados considera que **SI** sería necesario e importante que nuestro Código de Trabajo incorpore una modalidad de Contratación especial que garantice social, jurídica, económica y laboralmente al trabajo del sector minero, pues los 29 encuestados creen que es preciso que el trabajo de la explotación minera cuente con un régimen de contratación laboral que se base principalmente en las condiciones en que se desarrolla esta actividad laboral, las respuestas son muy similares a la interrogante anterior, pues a los criterios de los encuestados ésta actividad laboral es muy peligrosa; así mismo, la misma persona que porcentualmente es el 3%, y que en la interrogante anterior respondió **NO**, cree que no es trascendente crear una modalidad de contratación laboral especial, pues así también cree que las existentes en el Código de trabajo son suficientes para regular el trabajo del sector minero.

INTERPRETACIÓN

Al expresar 29 de los 30 encuestados que a su parecer sería importante y necesario que nuestro Código de Trabajo incorpore en sus páginas una modalidad de contratación laboral especial que mejore y garantice las condiciones sociales, económicas y jurídicas del trabajador minero, es sin duda un resultado muy importante y que ha sido obtenido dentro del proceso de encuestas, ya que casi todos los encuestados conocen y especifican en el por qué, es importante garantizar y mejorar las condiciones laborales del trabajador del sector minero a través de una

modalidad de contratación laboral especial, claro y, que esté contenida dentro de nuestro Código de Trabajo.

Quinta Pregunta:

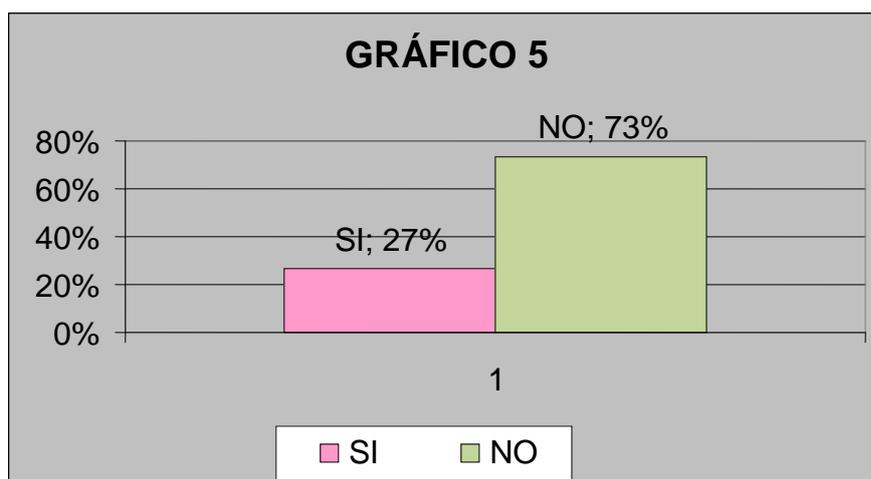
Para su criterio; el trabajador del sector minero, ¿está protegido laboralmente dentro de los principios fundamentales que el Código de Trabajo estipula para beneficio del trabajador ecuatoriano?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	8	27%
NO	22	73%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

A esta pregunta 8 personas contestaron **SI** lo que pertenece al 27%, pues creen que los principios fundamentales del Código de Trabajo son generales y por ende, también benefician al trabajador del sector minero. Por otra parte más de la mitad de los encuestados, específicamente 22 de ellos que representan al 73% de la población consultada, respondieron que los principios fundamentales que el Código de trabajo estipula **NO** protegen laboralmente al trabajador minero, ya que a su parecer, consideran que está es una actividad riesgosa, mal remunerada, y que con el tiempo deteriora la salud del trabajador, con lo cual al no existir un articulado específico en el Código de Trabajo referente al sector minero , no se lo está protegiendo dentro de los principios que reza la Constitución y la legislación laboral.

INTERPRETACIÓN

Más de la mitad de quienes encuesté consideran que el trabajador del sector minero no se encuentra protegido laboralmente por los principios que reza nuestro Código de Trabajo; esto sin duda representa, que al no haber garantías específicas que aseguren las condiciones laborales del minero, se ha dejado de lado el bienestar del trabajador de éste sector; es importante recordar que entre los principios fundamentales se halla la remuneración justa, una calidad digna de vida para el trabajador y su familia, un ambiente propicio para el trabajo, un ambiente sano, la protección social y jurídica que el Estado propenderá para bien del

trabajador, y demás garantías; sin embargo en la práctica dentro del trabajo del sector minero, no se da ninguna de éstas; por ello es que para el criterio de quienes respondieron negativamente a esta interrogante así como para mi forma de pensar el trabajador del sector minero merece más reconocimiento dentro de las leyes ecuatorianas.

Sexta Pregunta:

¿Conoce Ud., los peligros a los que se exponen las personas que laboran dentro del sector minero?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

A la interrogante en mención, un total de 28 encuestados, traducidos al 93% de muestra poblacional, **SI** conocen los riesgos a los que se exponen los trabajadores del sector minero; entre estos enumeran enfermedades respiratorias por el exceso de polvo que aspiran, así como por muchas sustancias y gases tóxicos que inhalan al realizar sus labores; también mencionan las afecciones pulmonares, dermatológicas, sanguíneas; a más, claro de los peligros inminentes que pueden producirse por derrumbes o explosiones, que sin duda han cobrado la vida de muchos trabajadores mineros. Además algo muy interesante es en lo que coinciden algunos encuestados, es en mencionar que el promedio de vida de éstos trabajadores es alrededor de los 55 años de edad y muy inferior a los 62 años. El 7%, que son 2 de los encuestados **NO** conocen con exactitud los peligros, aunque presuponen que dichos peligros deben estar supeditados a los derrumbes que ocurren en las canteras, minas o yacimientos en donde se realizan dichas explotaciones mineras.

INTERPRETACIÓN

En su mayoría los encuestados tienen conocimiento respecto a los peligros a los que se exponen quienes trabajan en la explotación minera, así pues han enumerado muchos daños que principalmente perjudican a la salud del minero e incluso han mencionado la muerte como consecuencia de tan peligrosa labor. Es también importante citar, que en casos han existido mutilaciones de miembros superiores o inferiores de

los trabajadores del sector minero como producto de las explosiones; sin embargo para tener un mejor y más claro conocimiento de las enfermedades más comunes que afectan a éste sector, me permito mencionar el Art.369 del Código de Trabajo, en donde se citan múltiples afecciones o enfermedades profesionales que afligen al trabajador, y que curiosamente indican como más propensos a estas enfermedades a los mineros.

Séptima Pregunta:

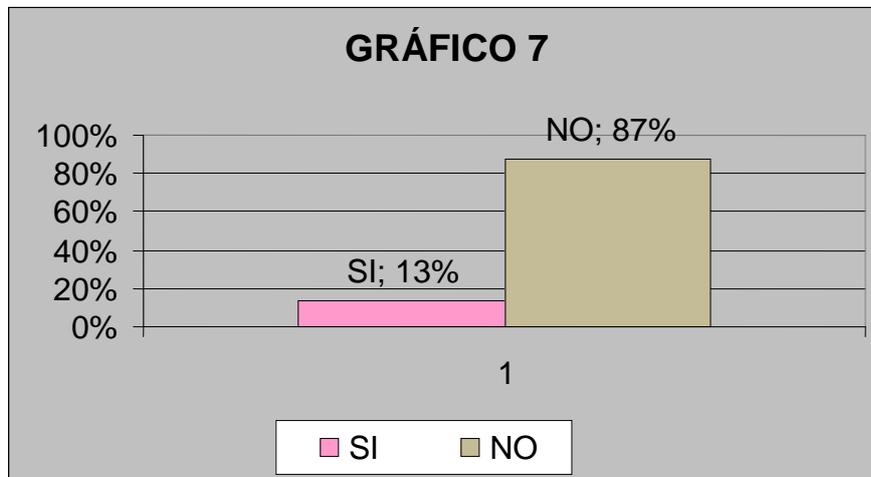
A su forma de pensar; ¿Los trabajadores mineros, están en las mismas condiciones laborales del trabajador común?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

A la séptima pregunta, un total de 4 personas correspondientes al 13% respondieron afirmativamente, es decir consideran que los trabajadores mineros **SI** están en las mismas condiciones laborales del trabajador común, ya que piensan que al no existir una legislación especial que los regule deben atenerse a las mismas condiciones; por otra parte el 87% de los encuestados, respondieron que **NO** están en iguales condiciones con el trabajador común, ya que 26 personas sostienen que las condiciones, ambiente, los riesgos y medios de trabajo son diferentes a los que emplea un trabajador común, Y por ende están en desventaja y no cuentan con las mismas condiciones laborales del trabajador común.

INTERPRETACIÓN

A esta pregunta, los encuestados le dieron dos interpretaciones diferentes; unos consideraron que el trabajador minero si esta en iguales condiciones al trabajador común ya que no existe una legislación especial que los regule laboralmente; otra parte de los consultados consideran que no se hallan en iguales condiciones laborales al trabajador común, debido a que en si las características del trabajo no son las mismas a las que desempeñan otros trabajadores, pues las consideran muy peligrosas y poco protegidas por lo que piensan que el trabajador minero si se halla en desventaja al trabajador común; sin embargo en estas dos inclinaciones ideológicas, ambos grupos coinciden en que el trabajador del sector minero se encuentra desprotegido dentro de nuestro Código de Trabajo, ya que al expresar que no hay una verdadera regulación especial que se preocupe por mejorar y garantizar las condiciones laborales, sociales, salubres, económicas y de seguridad integral al minero, es totalmente notable, que piensan todos en general que si sería necesario se mejore dicho entorno laboral, para que se garantice al trabajador que labora, y que vive de la explotación minera

Octava Pregunta:

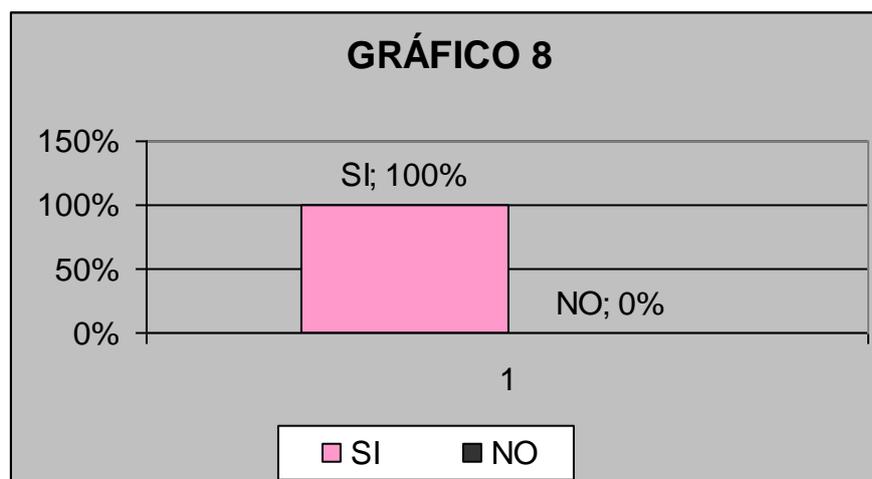
Cree Ud., que ¿La Legislación Laboral Ecuatoriana, debería tomar en cuenta criterios del derecho comparado, para mejorar las condiciones laborales del trabajo del sector minero?

Si () No ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

A la penúltima pregunta planteada el total de los 30 encuestados respondieron **SI** a la misma, lo cual me dio como resultado que el 100% de las personas consultadas creen que es muy importante tomar en cuenta criterios de la Legislación comparada en cuanto al tratamiento que se le da al trabajo del sector minero en países mucho más desarrollados;

ya que en su totalidad consideran que es muy interesante que se tomen como referencia juicios más avanzado en cuanto al tratamiento jurídico, social, laboral y económico que se le da al trabajador de la explotación minera en otros países; esto sin duda será de gran ayuda para el mejoramiento, ampliación y actualización de nuestras leyes, especialmente la laboral.

INTERPRETACIÓN

Todo profesional de Derecho conoce básicamente cuales son los fundamentos y propósitos de tomar en cuenta al Derecho comparado como un ejemplo o base para mejorar ciertas falencias que pueden existir dentro de alguna legislación. En este caso los 30 profesionales que encueste consideran de gran importancia tomar ciertos razonamientos de otras legislaciones respecto al tratamiento jurídico que se le da al trabajo del sector minero en otros países, para de esta forma mejorar y actualizar nuestra codificación laboral respecto a la temática planteada, pues a su parecer, siempre es importante investigar y consultar las formas en que se tratan ciertos temas en países más desarrollados, y así poder adoptar dichas medidas a nuestras necesidades. Por ello el 100% de los encuestados creen importante y necesario, que se tome en cuenta el tratamiento jurídico, social, económico y laboral que se le da al trabajo del sector minero en Legislaciones de otros países , esto, con el fin de analizar y mejorar las condiciones laborales de nuestros mineros y la de sus familias.

Novena Pregunta:

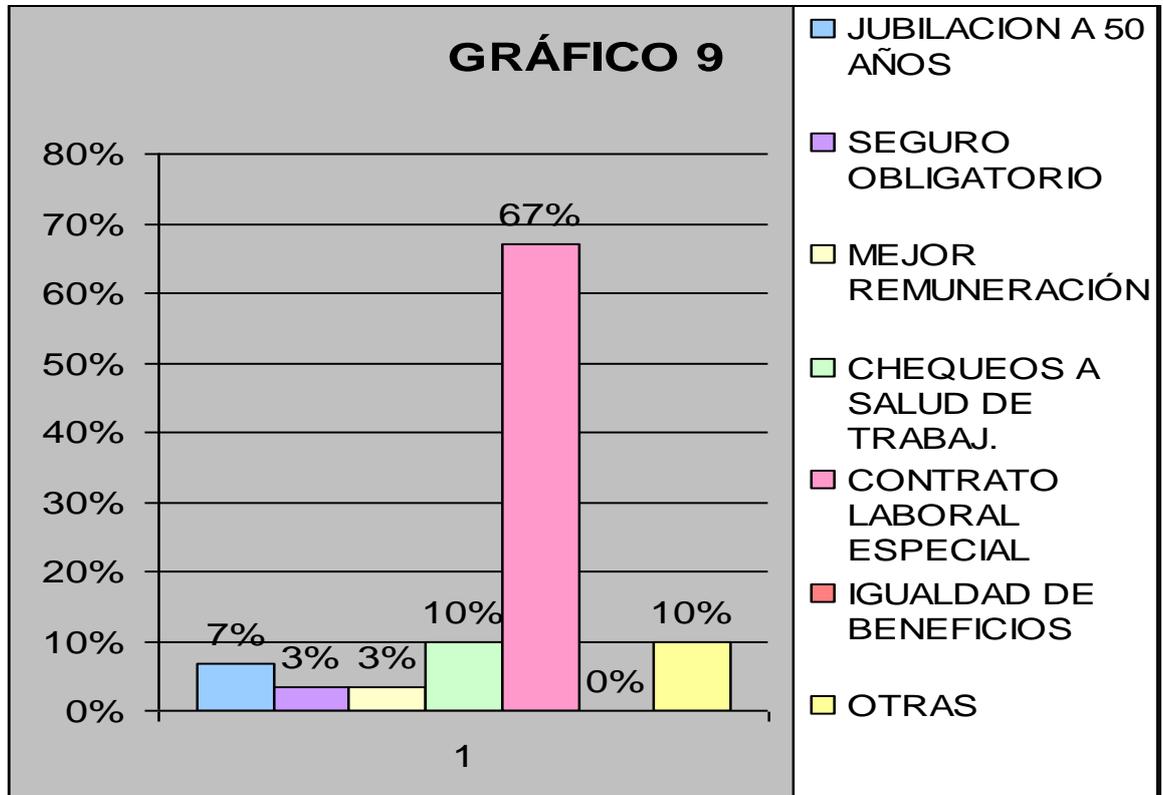
¿Qué mecanismos, cree Ud., que la Legislación Laboral ecuatoriana debe recoger para que se mejoren las condiciones laborales del trabajador del sector minero?

- a) Jubilación a los 50 años de edad del trabajador minero. ()
- b) El Pago obligatorio de un seguro de vida por accidentes laborales; por parte de los empleadores. ()
- c) Mejores remuneraciones económicas. ()
- d) Chequeos continuos de la salud del trabajador minero. ()
- e) Una modalidad de Contratación Laboral Especial para el Trabajo del sector minero, que lo regule económica, social Y Jurídicamente. ()
- f) Igualdad de beneficios con el trabajador común que regulado por contrato de trabajo definido o por nombramiento. ()
- g) Otras ()

CUADRO ESTADÍSTICO

X	F	%
JUBILACION A 50 AÑOS DEL TRABAJADOR MINERO	2	7%
PAGO OBLIGATORIO DE SEGURO DE VIDA AL TRABAJADOR...	1	3%
MEJOR REMUNERACIÓN ECONÓMICA	1	3%
CHEQUEOS CONTINUOS DE SALUD AL TRABAJADOR MINERO	3	10%
CONTRATO LABORAL ESPECIAL...	20	67%
IGUALDAD DE BENEFICIOS...	0	0%
OTRAS	3	10%
TOTAL	30	100%

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Análisis cuantitativo y cualitativo

Para la última pregunta que planteé a mis encuestados, me permití colocar varias opciones, en cuanto a los mecanismos, que cada uno de ellos creía conveniente la Legislación Laboral Ecuatoriana, debería incorporar en algunos de sus articulados para mejorar las condiciones laborales del trabajador del sector minero, indudablemente obtuve resultados muy importantes e interesantes a la vez; de las 30 personas encuestadas, cada una de ellas escogió la alternativa que mejor le parecía, así por ejemplo, 2 personas correspondientes al 7% señalaron que para ellos sería conveniente que se establezca la jubilación a los 50

años de edad del trabajador minero; 1 encuestado que corresponde al 3% sostuvo que para él se debería obligar a los empleadores al pago de un seguro de vida por accidentes laborales; otra persona también 3% cree necesario que deben mejorárseles las remuneraciones económicas; así también 3 de mis encuestados pertenecientes al 10% creen conveniente que se realicen chequeos continuos a la salud del trabajador minero; la parte mayoritaria de las personas encuestadas, 20 en total que son el 67%, más de la mitad, a su forma de pensar creen que es fundamental incorporar a nuestra legislación laboral una modalidad de contratación especial que regule económica, social y jurídicamente al trabajador del sector minero; ninguna persona se pronunció respecto a la igualdad de beneficios con el trabajador común; y otras 3 personas así también que corresponden al 10%, escogieron, que deberían tomarse en cuenta otras sugerencias como: un seguro especial que beneficie al trabajador minero y a su familia, remuneraciones más justas y a tiempo, el pago de utilidades por el trabajo que realizan, uniformes especiales que los protejan del constante contacto con sustancias tóxicas.

Es así como los encuestados respondieron a esta interrogante, pensando definitivamente que si es importante mejorar de una u otra forma las condiciones laborales del trabajador minero.

INTERPRETACIÓN

A esta pregunta, cada uno de los encuestados respondió de acuerdo a sus convicciones, sin embargo debo señalar que los 30 estuvieron de acuerdo en incorporar una modalidad de contratación laboral especial que regule al trabajador minero, pero por cuestiones de representación gráfica y de tabulación de datos, me permití, tomar como referentes a las alternativas que tuvieron mayor acogida por parte de mis encuestados; es así que cada uno ha expresado, que las opciones que se han expuesto, serían muy importantes si se incorporaría una modalidad nueva de contratación especial, ya que al tomar como referencia las condiciones generales del trabajo del sector minero, es importante que se creen mecanismos encargados de normar los aspectos más relevantes de esta actividad laboral, así también, en ciertos casos se permitieron darme sugerencias muy importantes en cuanto, a elementos que también deben considerarse como básicos para regular las relaciones laborales de los trabajadores del sector minero.

Todo esto con la finalidad de garantizar y salvaguardar los intereses del minero y de sus familias, considerando a los principios fundamentales del derecho laboral como bases firmes para la elaboración de una modalidad específica que prevea condiciones adecuadas para el trabajo de la explotación minera y de las personas quienes desempeñan funciones en esta actividad.

3.2. TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA

Así también, en la presentación de mi proyecto de tesis, mismo que fue aprobado por autoridad competente, me permití también establecer la aplicación de cinco encuestas que irían dirigidas a profesionales de Derecho en materia Laboral y Derecho minero, así como también a profesionales especialistas en temas mineros. De esta forma recurrí a la Corte Superior de Justicia de Loja y entreviste al Juez del Juzgado Ocasional de Trabajo; por otra parte acudí al Ministerio de Minas y Petróleos con sede en la ciudad de Loja, en donde tuve la gran oportunidad de entrevistar a los dos señores Doctores en Jurisprudencia que laboran en calidad de Asesores jurídicos de dicha entidad, y también a dos señores ingenieros en Minas, quienes también trabajan en esta institución prestando servicios de gran calidad en base a sus conocimientos.

De ésta forma, el cuestionario que empleé en la aplicación de las entrevistas fue el que a continuación presento:

CUESTIONARIO

Primera Pregunta

1.- Para su criterio profesional; ¿Sería necesario que el trabajo del sector minero cuente con un régimen de Contratación Laboral Especial que lo regule jurídica, social y económicamente?

Respuestas:

A la primera interrogante los entrevistados supieron responder de una forma afirmativa hacia la pregunta que les fue planteada; así las personas que participaron en la presente entrevista supieron señalar entre sus aseveraciones que si es conveniente regular esta área, claro está cada uno de los entrevistados, tuvo un criterio y enfoque diferente al responder, pero el fin fue el mismo.

Así pues, consideraron que, dada la actual connotación de la Constitución Política del Ecuador, es necesario que la actividad minera en aspecto laboral, no se base a los contratos ordinarios que existen, sino que se tome en cuenta a las concesiones mineras, empresas mineras grandes, y que en base a esto se haga un contrato de transferencia de tecnología en que los trabajadores se hallen en condiciones diferentes de labores, y que además les permita capacitarse de mejor forma.

Sostuvieron que es necesario regular el trabajo minero a través de una modalidad de contratación laboral especial, ya que es un trabajo duro y por su desarrollo es fundamental, pues consideran que el Código de Trabajo es muy amplio y no cuenta con excepciones en las que se debería considerar a la actividad minera, pues sus condiciones de trabajo son extremas y fuertes, por ejemplo no se respeta las 8 horas diarias, hay jornadas hasta de 16 horas; además de ello los contratos de trabajo no son apegados a ningún código sino más bien son acuerdos entre las

partes; debido a que la minería es de subsistencia o artesanal, pues a los empresarios o dueños de las minas o concesiones mineras no saben o no les importa cómo debe legalizar las condiciones laborales de sus trabajadores, darles con condiciones de seguridad social, ambiental, industrial y de salud se trabaja por convenio, y por el desempleo la gente acepta trabajar bajo las condiciones que el empleador le señala.

Por otra parte, uno de los entrevistados, supo señalar que es fundamental en primer lugar el desarrollar una verdadera minería, para que de ésta forma se pueda contar con un sector de trabajadores importante, y que sea ésta la base para crear este régimen especial; pues para su criterio, el país cuenta con una minería insipiente: la artesanal o minería en pequeña escala. Señaló, que Ecuador tiene gran potencial minero, con grandes miras, pues es rico en cobre, oro y polimetálicos; y si estos son bien aprovechados se puede lograr grandes resultados que beneficien al Ecuador en su aspecto laboral y sobre todo en el económico. Sin embargo consideró que la modalidad de contratación laboral especial para el sector minero, es una buena e importante alternativa; dado el caso que Ecuador invirtiera mucho más en esta actividad de la explotación minera.

Segunda Pregunta

2.- De acuerdo a su experiencia laboral; ¿Cuáles son las principales problemáticas laborales y jurídicas que se presentan dentro del trabajo del sector minero?

A la segunda pregunta, los entrevistados me dieron respuestas muy importantes de acuerdo a su perspectiva personal y profesional; pero todos encontraron problemáticas en los ámbitos jurídico y laboral, de esta manera, un entrevistado sostuvo que la falta de normas y reglas claras que permitan diferenciar un trabajador en general de un trabajador minero constituye una de las principales problemáticas laborales y jurídicas dentro del trabajo del sector minero.

Así también otra persona consultada, me respondió que en Ecuador aun no se ha desarrollado una minería grande, por ello no se ha podido legislar específicamente hacia este sector, lo que ha desencadenado en que no surjan problemáticas que este estipuladas en el ámbito jurídico, pues hay inexistencia de ésta; sin embargo por la minería de subsistencia o artesanal que es la que si existe en Ecuador, la principal problemática radica en que los trabajadores que laboran dentro la explotación minera no están sujetos al Código de Trabajo, y por ende no tienen una total garantía de sus derechos laborales.

Otro de los profesionales entrevistados manifestó que las condiciones laborales en las que se desempeñan estas labores de minería son condiciones más rigurosas, por lo que provocan impactos a la salud; lo que sin duda puede ser parte de la caracterización que establezca un régimen especial de contratación laboral, ya que es considerable que la vida y salud del trabajador minero están protegidos por la Constitución y Código de Trabajo Ecuatoriano. Por otra parte señaló que existen dos reglamentos que recogen normas que garantizan las condiciones del trabajador minero, como los son **el Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en Ecuador y el Reglamento de Seguridad Minero Industrial**, sin embargo mantuvo la moción de que es importante e interesante crear la propuesta al Código de Trabajo que regule a los trabajadores que laboran dentro de la actividad minera, considerado claro, todos los aspectos, en la que ésta necesita más atención y garantía.

Así, también, un entrevistado señaló, que una de las principales problemáticas que encierra el trabajo de la explotación minera es la forma en la que éstos ingresan a trabajar; pues se considera que los trabajadores ingresan ilegalmente, y por éste motivo no se puede llevar un exhaustivo control de los trabajadores, lo que desencadena en la inexistencia de las garantías requeridas para el caso.

Finalmente, el último profesional me señaló que estos inconvenientes de carácter jurídico-laboral, tiene su fundamento problemático en jornadas

de un lapso muy amplio, tanto en tiempo en días, como en horas diarias; también destacó la inseguridad industrial y social a la que están sujetos, las enfermedades por sus labores, la falta de la indumentaria como cascos, guantes, botas, mascarillas son propensos a accidentes, y por lo general estos accidentes no son cubiertos por los empleadores.

3.- A su parecer, ¿Qué vacíos legales respecto a la contratación laboral en el trabajo del sector minero, deben ser tomados en cuenta por la Asamblea Nacional, que próximamente se instaurará, para crear y reformar las diferentes leyes del Estado, entre ellas la Laboral?

A la tercera interrogante uno de los entrevistados, sostuvo que debe tomarse en cuenta la formación tecnológica y profesional del trabajador, considerándolo a éste como una persona que debe capacitarse e involucrarse en la investigación tecnológica en desarrollo de la tecnología, metalurgia, metalogenia, nanotecnología, uso de las maquinarias, aprovechamiento de yacimiento, condiciones geológicas y de la mina misma, cuestiones económicas sociales y ambientales.

Por otra parte, los cuatro entrevistados restantes de manera generalizada respondieron que sería importante establecer la carga laboral, remuneración y edad del trabajador, para mejorar las condiciones y garantías del trabajador minero; así también sería importante estudiar cada una de las peculiaridades de las actividades mineras como lo son

la realidad social, económica y laboral que enmarca al minero; así como los riesgos a los que se exponen los trabajadores del sector de la minería, para que en base a éste análisis y estudio se pueda determinar una normativa que pueda generar un mejor ambiente de trabajo y asegurar así, la vida y condiciones de los trabajadores mineros.

4.- ¿Qué incidencias considera Ud., ha conllevado la falta de garantías jurídicas y laborales en el trabajo del sector minero por parte de nuestra Legislación Laboral

Cada uno de los entrevistados me brindó criterios muy interesantes, respecto a la pregunta que les fue formulada; así por ejemplo, me señalaron que la falta de garantías jurídicas y laborales en el trabajo del sector minero ha conllevado a consecuencias múltiples como es el caso de la impunidad de muchos accidentes o enfermedades laborales e inclusive muertes, esto debido a la desprotección de los derechos del trabajador de esta actividad.

También me supieron referir que garantías jurídicas y laborales no ha brindado el Estado a los trabajadores de éste sector, por ello no se han podido desarrollar los grandes e importantes proyectos mineros; una consecuencia fue la moratoria minera, que dejó desempleo en muchas familias; y en los casos en que se mantuvieron los empleos, se lo hizo pero fijándoles sueldos irrisorios e incapaces de permitir una subsistencia digna para el trabajador minero y para la familia que de éste depende.

Otra opinión, radicó principalmente en la falta de control que debe existir hacia todos los industriales o empleadores; para que cumplan con la normativa laboral, por ejemplo pese a verse abolido la actividad minera infantil esto no se respeta ni se cumple. Así también se puede citar, la falta de utilización de protecciones para los trabajadores como cascos, guantes, botas ya que los empleadores ni siquiera cumplen con estas medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores; también se señaló, que no se tiene un censo respecto a que si todo trabajador de minas cuenta con el seguro social o un seguro de vida que lo garantice dado el caso de algún asunto extremo que pudiese ocurrir mientras éste desarrolla sus actividades; así también tres de los entrevistados destacan, que no hay el suficiente y necesario control por parte de los organismos laborales que están encargados de inspeccionar y salvaguardar la integridad de los trabajadores en general.

5- ¿Considera Usted, que nuestra Legislación Laboral, debería tomar en cuenta ciertos aspectos fundamentales del Derecho Comparado; en cuanto al tratamiento jurídico, laboral y social que se le da al trabajo del sector mineo en países más desarrollados?

A la penúltima pregunta la mayoría de los entrevistados, señalaron la gran importancia de tomar en consideración aspectos fundamentales del Derecho Comparado en referencia al tratamiento jurídico que se le da al trabajo del sector minero en otros países; así por ejemplo manifestaron que debería además considerarse a la capacitación del trabajador para

mejorar el conocimiento del minero como un ente no solo que trabaja dentro de un yacimiento sino como un ser capaz de mejorar y adquirir más conocimientos y formación, capacitación profesional.

Así también los entrevistados de una manera generalizada , supieron señalar que sería muy importante considerar a las legislaciones de Chile, Perú, España; ya que han desarrollado la industria minera de manera muy importante, y que gracias a este desarrollo los ingresos obtenidos por la minería han pasado a formar parte del producto interno bruto, con lo que se ha podido dar al trabajador minero protección a través de contratos laborales especiales, que han mejorado sus condiciones laborales, sociales, jurídicas e incluso económicas. Además de ello creen que es una gran alternativa que de una u otra forma nos facilitaría la aplicación de las leyes.

6.-Al crearse una modalidad de Contratación laboral especial que regule jurídica, social y económicamente al trabajo del sector minero; ¿Usted piensa que se mejoraran y garantizaran los derechos y condiciones laborales del minero?

Esta pregunta tuvo unanimidad en cuanto a la respuesta que me brindó cada uno de los entrevistados; ya que señalaron que indudablemente se mejorarían y garantizarían los derechos y condiciones laborales del trabajador del sector minero se creará una modalidad de contratación laboral especial que lo regule; así pues considera que una contratación

laboral especial es importante, ya que se mejoraran las condiciones, pues el trabajo en minas es diferente y muy fuerte. Además en el reglamento de seguridad minera se barca ligeramente temas laborales, pero sería muy conveniente que en el Código de Trabajo se garantice y especifique mucho más a esta actividad. Se considera además que con una modalidad especial se beneficiaría al trabajador y al ser humano que se desarrolla en esta actividad.

Sin duda esto sería un gran paso, o un inicio muy importante para mejorar la normativa laboral del minero, aunque claro está que el problema radica principalmente en la aplicación de las leyes, es decir que se las cumpla. Sin embargo sería muy interesante y conveniente crear dicha modalidad especial para esta actividad también especial. Estos son los comentarios de los profesionales entrevistados.

Comentario General:

Una vez concluido el proceso de la tabulación de las entrevistas aplicada a un importante y muy informado grupo de profesionales de Derecho y de materia minera, pude encontrar criterios muy trascendentales para el desarrollo de la presente investigación; así pues, tuve la oportunidad de conocer más acerca de la temática planteada, de acuerdo a datos y juicios muy explícitos y reales que supieron proporcionarme las personas que me ayudaron con el desarrollo de las entrevistas.

Así también, pude conocer, que de acuerdo a la experiencia laboral y profesional, de las personas que me concedieron sus opiniones en la entrevista, la minería es una actividad muy importante dentro de la economía de un país, pues si esta es bien desarrollada y enfocada, puede convertirse en una de las fuentes más importantes que generen grandes ganancias que de hecho, pueden beneficiar y financiar al presupuesto anual del Estado; sin embargo de acuerdo a la opinión de los entendidos, Ecuador cuenta con una minería incipiente, pues nuestro país pese a ser un territorio rico en minería, no ha sabido explotar su gran riqueza mineral, puesto que la minería ecuatoriana es una minería de pequeña escala o de subsistencia; por ello es que el sector que trabaja dentro de la explotación minera, no es un grupo muy representativo dentro del ámbito laboral, al menos eso es lo que se ha dado a notar, debido a la poca importancia que se le ha dado a la minería en Ecuador.

Sin embargo hay que reconocer que las personas que trabajan dentro de la actividad minera en Ecuador, lo hacen dentro del marco de minería artesanal, no obstante, no se puede negar ni obviar los muchos accidentes que se han ocasionado en esta ardua labor, y menos aún las anomalías físicas, morales, económicas, jurídicas y laborales mismas, que aquejan al trabajador que día a día trabaja en los yacimientos, tratando de ganarse la vida para poder mantener a sus familias, y que lamentablemente las remuneraciones que perciben, así como las

garantías sociales que perciben no son suficientes para tener y mantener una vida digna.

Los entrevistados, de acuerdo a la realidad en la que se realizan las actividades de explotación minera, supieron manifestar que lamentablemente las condiciones en las que los mineros trabajan no son garantizadas de acuerdo a lo que la Carta Política estipula, pues se ven muchas anomalías que van deteriorando y perjudicando el desarrollo del trabajador minero, no solo como una fuerza de producción, sino también como un ser humano.

Además, existió cierta similitud de pensamiento por parte de los entrevistados, ya que señalaron que la creación o incorporación de una modalidad de contratación laboral especial dentro del Código de Trabajo sería un gran paso para desarrollar e impulsar mucho más a la actividad minera, pero sin duda consideraron que sería importante tomar en cuenta ciertas caracterizaciones y circunstancias que deberían ser reguladas dentro de dicha modalidad; ya que gracias a su experiencia laboral y profesional en cuanto a la temática de minería, saben y reconocen que no es una actividad fácil; sino por el contrario una actividad delicada y muy especial.

Algo muy interesante, es la propuesta y opinión de algunos de los entrevistados, en la que pudieron señalar que es importante y necesario

educar y preparar al trabajador minero, ya que su trabajo debe ser realizado con énfasis, empeño, y ante todo con una verdadera capacitación y preparación técnica, para que de ésta manera la minería en Ecuador sea una minería competitiva y de gran escala; capaz de constituirse en una de las riquezas mejor aprovechadas por parte del Estado, y que logre establecerse además, en una de las fuentes más importantes de la economía estatal.

4. DISCUSIÓN

4.1. Análisis de la Problemática

La problemática que planteé al inicio de la presente investigación jurídica consistió en la falta de garantías y de protección que tienen los trabajadores del sector minero; ya que si bien es cierto, gozan con los derechos del trabajador común, y de los que consagra la Constitución, sin embargo, el marco jurídico existente no es suficiente para regular las condiciones laborales, sociales, económicas y jurídicas del trabajador del sector minero.

Sin duda alguna, la normatividad laboral que en la actualidad rige las relaciones laborales, necesita una mejor y mayor modernización, considerando las características fundamentales de los trabajos que en la actualidad se realizan a lo largo del país; por ello creo que es necesaria la implementación en la legislación Laboral Ecuatoriana un sistema de Contratación Laboral Especial para que regule a los trabajadores de muchos sectores, y que por las actividades que desarrollan merecen un mejor tratamiento jurídico; entre estos he propuesto *al trabajo del sector minero*; ya que debe tomarse en cuenta los peligros a los que se exponen ya sea por las condiciones en las que trabajan o por las características fundamentales de su ambiente laboral, que en muchos casos ha llegado a cobrar la vida de cientos de mineros, así también he estimado el

horario de trabajo, que en muchos casos excede de las ocho horas diarias establecidas en el Código de Trabajo; por otra parte creo que debe considerarse el tiempo en el que pueden estos trabajadores jubilarse, ya que se debe tomar en cuenta que por sus labores y constante contacto con materiales de todo tipo como lo son los minerales, metales, entre otros, y que sin duda estos representan agravantes a su salud, pues su nivel y promedio de vida no es tan largo, ni bueno en comparación al de una persona o al de un trabajador cualquiera; así también considero que las labores que los trabajadores del sector minero desempeñan no son bien remuneradas, pues en la mayoría de las ocasiones no participan de las utilidades de las empresas para las que trabajan.

Considero que las garantías laborales y derechos fundamentales que consagrara nuestra Legislación Laboral para proteger al trabajador ecuatoriano, necesitan un enfoque mayor, y más específico, pues si bien es cierto que cualquier ciudadano ecuatoriano está supeditado a estas normas, es necesario advertir que en la práctica no se cumplen dichos preceptos, entonces que se puede esperar de un sector laboral muy vulnerable como lo es el caso de los mineros, quienes ni siquiera se encuentran comprendidos de forma específica, en todo el amplio articulado de nuestro Código de Trabajo; pues como lo expuse con antelación sus condiciones laborales no son similares por ejemplo a las de un conserje o un trabajador cualquiera; es entonces de donde nace mi preocupación y necesidad de expresar el por qué considero que se deben

mejorar dichas condiciones laborales; puesto que la minería en cualquiera de sus formas es una puerta abierta para generar importantísimos ingresos económicos que beneficien al país y a la sociedad en general; y, claro, creo también que de la mano debe ir una suficiente y bien planteada modalidad de contratación laboral que regule a éstos trabajadores, en la que se prevean condiciones dignas, justas y solidarias que busquen mejorar económica, social, laboral y jurídicamente al trabajador de las minas.

Sin duda alguna, son muchos los factores que sustentan esta problemática de carácter social y laboral; y al haberme propuesto investigar y realizar este trabajo de investigación jurídica establecí que cada uno de nosotros quienes formamos parte de este pequeño pero muy hermoso país llamado Ecuador, tenemos y estamos en la obligación de propender el bienestar de la sociedad en sus diferentes espacios, pues una sociedad que busqué y consagré como meta universal a la prosperidad y desarrollo de cada grupo social que la conforma, mucho más cuando se trata de un grupo vulnerable; es sin duda una sociedad que tiene proyección al futuro, y que deliberadamente busca transformar a su país en un verdadero Estado Social de Derecho con condiciones equitativas, solidarias, imparciales y dignas para vivir, más no para sobrevivir.

4.2. Verificación de Objetivos

General:

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario sobre la Ley Laboral Ecuatoriana y sus vacíos legales respecto a la contratación laboral en el campo del sector minero.

El presente objetivo general fue alcanzado de manera muy satisfactoria; ya que en la realización de todo el trabajo investigativo, pude analizar la problemática planteada; y mucho más al realizar la Revisión de Literatura, pues, dentro de los marcos jurídico, crítico y doctrinario, revisé y utilicé información de gran ayuda e importancia, como lo fueron la bibliográfica, empírica y virtual, gracias a las que pude recopilar datos exactos respecto a la temática propuesta; es en donde logré determinar que nuestra Legislación Laboral contiene múltiples vacíos legales en cuanto a la contratación laboral; siendo sin duda, el sector del trabajo minero una de las actividades laborales que más se perjudican en sentido económico, social, jurídico y laboral por éste gran vacío legal, pues al no estar comprendido dentro del Código de Trabajo tomando en consideración los aspectos en los que se desempeña esta labor, sus garantías laborales son sin duda inexistentes.

Específicos:

- Conocer cuál es el régimen laboral del trabajador ecuatoriano dentro del sector minero.

El primer objetivo específico, logré cumplirlo gracias a la elaboración de la revisión de literatura, ya que dentro de la construcción del marco jurídico y al haber utilizado información del Código de Trabajo y de la Ley de Minería pude investigar y determinar las diferentes modalidades de contratación laboral existentes en nuestro código de trabajo, y en cuanto a la Ley de minería, tuve la oportunidad de conocer cuáles son las condiciones a las que se debe sujetar el trabajador del sector minero. Siendo así, cada una de éstas condiciones y modalidades de contratación laboral, estudiadas y analizadas con exhaustivo criterio y cuidado para un mejor entendimiento.

- Realizar un análisis de Derecho Comparado, en base a la contratación laboral especial.

El análisis de Derecho comparado, lo efectué en el punto 3, perteneciente a los *resultados de la investigación*, para ser más exacta lo llevé a cabo en el punto 3.4; en donde realice el correspondiente estudio y análisis del derecho Comparado, siendo de ésta manera las legislaciones de Chile, España, México y Perú, las que tomé como referente para realizar un

estudio integral y comparativo en relación a la legislación laboral ecuatoriana, con lo que pude determinar un criterio analítico en referencia a el manejo y trato jurídico que se le da en otros países al trabajo del sector minero, así como las condiciones en que se da el Contrato Especial De Trabajo.

- Plantear un articulado en el Código de Trabajo que garantice una modalidad de contratación laboral especial, que beneficie al trabajador del sector minero.

El presente objetivo logré cumplirlo en la elaboración de la Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal, así como en la Propuesta de Reforma Legal respectivamente; ya que todo el desarrollo del presente trabajo investigativo, se vió consolidado en la estructuración y elaboración de dicha Propuesta de Reforma Legal, pues fue aquí, en donde tomé como base para su redacción a toda la información que conseguí dentro del Acopio de Información, así como en los datos obtenidos en la investigación de campo; debo señalar también, que partiendo del análisis de legislación comparada he podido tomar en consideración ciertos fundamentos que me sirvieron como cimiento para realizar algunos cambios consecuentes y necesarios en cuanto a la contratación laboral dentro de la legislación laboral ecuatoriana, esto en relación al trabajo del sector minero.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

- La Ley Laboral Ecuatoriana tiene vacíos legales en cuanto a la contratación laboral dentro del sector minero; ya que no hay una normatividad especial que regule y garantice los derechos laborales, sociales, jurídicos y económicos de estos trabajadores.

Esta conjetura tiene validez; ya que dentro del desarrollo de todo el trabajo investigativo pude determinar que nuestra ley laboral tiene un sinnúmero de vacíos legales respecto a la contratación laboral dentro del sector de la minería; además en las encuestas aplicadas obtuve respuestas que apoyan ésta moción, así por ejemplo en las preguntas 2, 4, y 7 de la encuesta aplicada, igual situación ocurrió con la pregunta 1 de la entrevista, pues los resultados favorecieron enormemente a la idea de que en nuestra legislación laboral es necesaria la implementación de una modalidad especial de contratación laboral que beneficie jurídica, social, económicamente al trabajo del sector minero; pues es considerable la idea de que el Código de Trabajo tiene múltiples vacíos legales respecto a la contratación laboral dentro del sector minero.

Subhipótesis

- El trabajador del sector minero no cuenta con verdaderas garantías laborales de acuerdo al trabajo que desempeñan; debido a que el régimen laboral existente es insuficiente.

Esta suposición es cierta, así lo señalan los resultados obtenidos en la aplicación de encuestas y entrevistas, es el caso de la encuesta y sus interrogantes 1,3,5 en donde se obtuvo un resultado mayoritario que manifestó que las garantías jurídicas que existen en la legislación Laboral, son insuficientes para garantizar y proteger al trabajo del sector minero; así también los entrevistados, en la pregunta 6, denotaron que es muy necesaria la incorporación del trabajo del sector minero dentro de la legislación laboral, para que de esta forma se garanticen verdaderas medidas que mejoren las condiciones laborales del minero.

- El Derecho Comparado, es una puerta abierta a la ampliación de nuevos y mejores conceptos orientados al contrato laboral especial, mismos que sitúan la realidad actual del trabajador así como sus necesidades.

Esta figuración planteada tiene gran veracidad ya que, tanto en las encuestas como en las entrevistas, las personas consultadas supieron indicar que el derecho Comparado es una excelente alternativa para

mejorar ciertos vacíos o falencias que tiene nuestra legislación, estos fueron los casos de las preguntas 8 en la encuesta y 5 en la entrevista respectivamente. Con lo cual puedo establecer que el estudio y análisis de la Legislación Comparada sí es una gran opción, para mejorar nuestras acepciones en cuanto a la contratación laboral especial.

- El trabajo en el sector minero no está sujeto a una normativa de contratación especial; que considere mejores condiciones socio-jurídicas que vayan en beneficio del trabajador minero.

Finalmente esta conjetura tiene su validez, misma que radica en los resultados obtenidos en las preguntas 2 de la entrevista y las interrogantes 6, 7 y 9 de la encuesta, ya que en los resultados logrados se pudo evidenciar que la minería es una actividad laboral muy peligrosa y sin mayor protección jurídica, social, laboral y económica por parte del Estado, y al no contar con las garantías requeridas para el caso, puedo sostener que la falta de una normativa especial de contratación laboral que regule en cada uno de estos aspectos, ha conllevado a no mejorar y garantizar esta ardua y difícil labor, que por su peligrosidad, muchas veces hasta ha cobrado la vida de los mineros; con esto únicamente puedo fundamentar la veracidad de esta suposición.

4.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

De acuerdo a la Constitución Política del Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, a más de ello es considerado un derecho económico, pues representa la fuente de realización personal y base de la economía; señala además que, El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, para proveerles una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas a más de el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; esto, de acuerdo a lo preceptuado en el Art. 33 de la carta Magna.

A más de ello, debo señalar que al haber leído y analizado el Código de Trabajo Ecuatoriano, en lo referente a sus principios fundamentales, así como lo concerniente a las modalidades de contratación laboral, existentes dentro de éste cuerpo jurídico, he discernido las grandes falencias y vacíos existentes , ya que los contratos de trabajo establecidos, deben considerar las verdaderas y reales condiciones en las que se realizan determinados tipos de trabajo, como ocurre en el caso de la explotación minera; debido a que las características principales de ésta actividad necesitan un mejor tratamiento jurídico, y como lo señalé con anterioridad, el que consta en nuestra ley Laboral es escaso, pues no brinda la protección y garantías que necesita el trabajador que se dedica a ésta actividad.

Así también puedo destacar que, esta temática es casi universal, pues son muchos los países que viven y dependen de la minería, por ello es que muchos de éstos Estados, han buscado mecanismos para velar por el bienestar jurídico, social, económico y laboral de los trabajadores de la actividad minera; por ello gracias al estudio de la legislación comparada, he considerado importante y muy beneficioso el considerar algunos datos y aspectos obtenidos de las legislaciones de México, Chile, España, y Perú; mismas que aportaran de gran manera para mejorar los preceptos, contenidos en la ley laboral respecto a las garantías del trabajador del sector minero con relación a la contratación laboral.

Debo señalar que en base a las facultades conferidas por la Constitución Política, puedo formular, una vez realizado el estudio y análisis de la problemática planteada una reforma pertinente al **Art.11 del Código de Trabajo, en lo referente a la clasificación de los contratos de trabajo;** modalidades contractuales en las que se advierten grandes vacíos en cuanto a el tratamiento jurídico que merecen otras clases de trabajos, que por su naturaleza y condiciones, merecen y necesitan un régimen de contratación laboral especial, tal como en el caso del trabajo del sector minero.

Puede señalar que gracias a los resultados obtenidos en las respuestas de las entrevistas y encuestas que fueron aplicadas, la mayoría de las personas consultadas apoyaron mi propuesta de trabajo referente a

incorporar dentro de la Legislación Laboral un régimen especial de contratación laboral, en la que debe considerarse condiciones más justas y dignas, esto dentro de especificaciones referentes a la seguridad social para el trabajador minero y sus familias; así también deben considerarse las horas y tiempo de trabajo, la edad en la que debe jubilarse el minero, las obligaciones que debe cumplir el empleador en cuanto a la atención medica que debe proveerles a sus trabajadores; también la responsabilidad absoluta que tienen los empleadores dado el caso de un accidente laboral; también debe considerarse el pago justo y a tiempo de las remuneraciones, así como de las utilidades de las que se benefician las empresas mineras que son quienes llevan a cabo las a través de concesiones mineras, la explotación de múltiples materiales metalúrgicos y minerales.

Por lo expuesto, considero que es importante y necesario incorporar en la Legislación Laboral ecuatoriana, una modalidad de contratación laboral especial que regule al trabajo del sector minero.

SEGUNDA

SECCIÓN

**Síntesis del Informe
Final**

5. CONCLUSIONES:

▣ La presente investigación jurídica y su problemática se inscriben dentro del Derecho Laboral, ya es la rama del Derecho, que tiene por objeto principal regular las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo que refiere al trabajo dependiente que concierne a las profesiones, a la forma de prestación de los servicios, y a lo referente a los efectos jurídicos mediatos e inmediatos que se suscitan de la relación laboral.

▣ El trabajo es la actividad lícita que realiza una persona; implica esfuerzo humano, físico y/o intelectual; su principal fin es la obtención o producción de riqueza; y además es susceptible de valoración económica.

▣ El Contrato de Trabajo es una convención o un tratado, que formaliza una relación jurídica-laboral; a través de la cual una persona (trabajador) se obliga para con otra (empleador), al cumplimiento y prestación de su mano de obra, fuerza intelectual, y/o física, con el fin de cumplir con la realización de sus labores, a cambio de una remuneración, por lo general económica; misma, que compensa el trabajo que la persona bajo dependencia del empleador ha desempeñado.

❑ La Minería es una actividad a través de la cual se da la obtención selectiva de minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre y bajo ésta; que radica además en la explotación de las minas, yacimientos, canteras, galerías.

❑ El trabajador minero, es la persona que se dedica a labor de la explotación minera; en cualquiera de sus etapas.

❑ Los derechos del trabajador del sector minero, son los mismos que consagra la Legislación Laboral Ecuatoriana para todos los trabajadores, sin embargo, los preceptos que contiene nuestro Código de Trabajo no están acordes a la realidad social, jurídica, laboral y económica que viven los mineros ecuatorianos.

❑ Las garantías y condiciones laborales para el trabajador del sector minero que consagran La Ley de Minería y los respectivos Reglamentos De Seguridad Minero Industrial y Reglamento Ambiental de Actividades Mineras ; son insuficientes e incompletos, pues no regulan todas las circunstancias en que se desarrollan las actividades mineras; y mucho menos reglamentan las condiciones en que se deben establecer y llevar a cabo las relaciones laborales del minero ecuatoriano.

❑ La clasificación de Contratos de trabajo, que hace nuestra Legislación Laboral, no son suficientes para garantizar al trabajador del sector minero; ya que ésta actividad debe regirse por condiciones especiales y específicas, que vayan muy acordes a la peligrosa y ardua labor que representa el trabajo de la minería.

❑ Sin duda alguna, el trabajo del sector minero merece un mejor tratamiento jurídico que contemple condiciones de privilegio, en relación a las labores que realizan sus trabajadores, ya que a lo largo del desempeño de sus actividades laborales, éstos son muy vulnerables a sufrir accidentes, riesgos, enfermedades laborales, entre otros peligros que ponen en riesgo hasta a sus propias vidas.

❑ Nuestra Legislación Laboral; debe incorporar una modalidad de Contratación Especial que regule al trabajo del sector minero, ya que es preciso que la minería cuente con un régimen de contratación laboral que se base principalmente en las condiciones en que se desarrolla esta peligrosa actividad, y garantice a sus trabajadores laboral, económica, social, y jurídicamente.

❑ Los trabajadores de minería están expuestos a gran cantidad de peligros; como por ejemplo enfermedades de riesgo profesional; accidentes de trabajo en mayor proporción; mutilaciones de alguno de sus miembros corporales por causa del uso indiscriminado de

explosivos, e inclusive están expuestos a perder la vida; esto debido, a que sus empleadores no les brindan capacitación profesional; así como las garantías especiales y seguridades que necesitan para desarrollar correctamente sus labores.

▣ Es lamentable que pese a que el trabajador minero, no se desenvuelve laboralmente en un contexto análogo al del trabajador común; tiene que regularse por los mismos principios que la Ley Laboral ha dispuesto para el caso; sin embargo, ya en la realidad, aspectos como: las condiciones laborales, el ambiente, los riesgos, los peligros y los medios de trabajo son diferentes si se comparan entre las actividades que realiza un trabajador común y las que realiza un minero; por ello sin duda están en gran nivel de desventaja los trabajadores mineros, ya que éstos merecen condiciones laborales que regulen sus actividades de una forma más acorde a la realidad.

▣ El Derecho Comparado en relación a las garantías del trabajo del sector minero, sin duda constituye un medio de gran importancia para el mejoramiento, ampliación, aplicación y actualización de nuestra Legislación Laboral; ya que es importante tomar en cuenta criterios que están más avanzados en cuanto al tratamiento jurídico,

social, laboral y económico que se le da al trabajador de la explotación minera, en otros países.

❑ En la actualidad, no se ha encontrado información estadística real y precisa en cuanto a la salud ocupacional de los trabajadores mineros.

❑ Finalmente pude llegar a la conclusión, que una modalidad de contratación laboral especial; es un mecanismo que puede ser de gran ayuda y trascendencia para las actividades del sector minero; pero a más de ello puede ser una modalidad que acoja a otros tipos de actividades laborales, que al igual que la minería, por su peligrosidad y condiciones especiales, merecen y necesitan un mejor y más adecuado tratamiento jurídico para que regule los ámbitos laboral, social y económico de las mismas.

6. RECOMENDACIONES:

✚ Al señor Presidente de la República: Ec. Rafael Correa Delgado, para que en su función de Mandatario del Estado Ecuatoriano, incentive al sector productivo y laboral de la minería; considerando sus conceptos y conocimientos amplios de economía; para que los aplique de una forma sustentada hacia una verdadera política minera, que no solo vaya en beneficio de la economía estatal; sino también de la realización y desarrollo integral del trabajador minero.

✚ A la Asamblea Nacional Constituyente, para que realice una reforma a las clases de contratación laboral que existen en nuestra Legislación; en donde se establezca la creación de una Modalidad de “Contrato Especial de Trabajo”, que regule al trabajador del sector minero, considerando las condiciones sociales, jurídicas, económicas y laborales en que se deben llevar a cabo sus actividades; y así poder garantizar el trabajo del minero ecuatoriano en un sentido más completo, directo y eficaz.

✚ Al Ministerio de Minas y Petróleos, para que en su función principal de proporcionar los permisos necesarios en las concesiones mineras; exija a los postulantes a titulares de derechos mineros, verdaderos informes referentes a las condiciones de seguridad que

manejan sus empresas para salvaguardar la integridad física de sus trabajadores; así como también, requieran nominas reales de las personas que laborarían bajo sus dependencias. Mismas que deberán ser reguladas y supervisadas constantemente por los organismos de control establecidos para el caso.

■ Al Ministerio de Trabajo, por ser el principal organismo estatal que regula los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y el cumplimiento de los derechos del trabajador; para que vele y controle continuamente las condiciones laborales en que realizan los mineros sus actividades, con el fin de erradicar cualquier contraposición a los preceptos legales que buscan el beneficio y bienestar del trabajador ecuatoriano en general.

■ A la Dirección Nacional de Minería, para que controle y regule aquellos informes escritos que llegaren a su conocimiento sobre cualquier peripecia laboral ocurrida en el desarrollo del trabajo de explotación minera; y para que aplique estrictamente las sanciones correspondientes en el caso de que esos informes sean alterados o inciertos; o peor aún, que ni siquiera sean presentados por parte de las empresas mineras.

■ Así mismo, recomiendo a la Dirección Nacional de Minería para que adopte políticas de protección y prevención de la salud del

trabajador minero; otorgando obligatoriedad a toda empresa minera; para que realicen controles médicos constantemente al personal que labora en la explotación de minas y que están bajo sus dependencias; ya sean estos controles anuales, semestrales o trimestrales; pero que sean de carácter obligatorio.

■ A la Carrera de Derecho para que recopile cada uno de los trabajos afines al tema de la presente investigación, esto, con el fin de recolectar la información, las conclusiones, y recomendaciones obtenidas en éstas; y así poder enfocar un criterio más amplio y actualizado que vaya en beneficio de cualquier persona que sienta similar intereses y preocupación por la temática y problemática expuestas en éste trabajo de investigación jurídica-social.

■ A las organizaciones de empleadores de las empresas mineras; para que colaboren con las explotaciones de la minería artesanal y las comunidades vinculadas a las mismas, con el fin de que ofrezcan un ambiente propicio a la explotación de las minas; basado éste además en condiciones de seguridad y salud.

■ A los trabajadores mineros, para que se organicen sindicalmente, con la finalidad de que reclamen sus derechos y exijan el estricto cumplimiento de éstos; dando así paso, a la exigencia de una

contratación laboral especial que vaya acorde a la realidad en que éstos se desempeñan.

Finalmente, recomiendo a las organizaciones de trabajadores y empleadores de las empresas mineras del Ecuador y de otros países, que han desarrollado métodos eficientes y eficaces en relación con su coste, para que ayuden en la recopilación y el análisis de datos concernientes a las condiciones de seguridad y salud del trabajador en la minería ; y de esta manera puedan compartir estos métodos con los gobiernos que están abordando la cuestión de la minería y su tratamiento jurídico-laboral.

7. PROPUESTA JURÍDICA:

LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 señala que el trabajo es un derecho y un deber social; que además se constituye en un derecho económico y fuente de realización personal.

Que es necesario realizar una reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano; en lo referente a la clasificación de los Contratos de Trabajo, estableciendo una modalidad especial que regule al trabajo del sector minero y vaya acorde a la movilidad jurídica-laboral vigente del Estado ecuatoriano.

Que el Estado Ecuatoriano, es un país minero en potencia; y por ello es necesario regular al sector laboral que se dedica a éste arduo y peligroso trabajo.

Que en la actualidad los trabajadores del sector minero, realizan sus actividades laborales sin una verdadera garantía contractual y laboral que regule efectivamente sus derechos.

En ejercicio de las atribuciones que le otorga la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 120, numeral 6, expide la siguiente:

**LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, EN
SU TÍTULO I, CAPÍTULO I, “DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABAJO”**

Art. 1.- Agréguese al texto del art. 11, el literal h), mismo que expresa lo siguiente:

Art. (11).- Clasificación.- el contrato de trabajo puede ser:

- a) expreso o tácito, y el primero, escrito
- b) a sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) por tiempo fijo, por tiempo indefinido y ocasional;
- d) a prueba;
- e) por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) por enganche; y,
- g) individual o por equipo.
- h) ***contrato especial de trabajo***

Art. 2.- A continuación del art. 34 agréguese el siguiente párrafo innumerado:

(Parágrafo 3ero) DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO

Art. (...)- Contrato Especial de Trabajo.- Es aquel en el que el trabajador se sujeta a normas especiales, y que van muy apegadas a la realidad y condiciones en que éstos realizan sus actividades. Considerando así también, el empleador, los riesgos y peligros inminentes que pueden afectar a sus dependientes.

Art (...).1. Régimen Laboral Especial para el trabajador del Sector Minero.- El trabajador de minas deberá sujetarse obligatoriamente a las condiciones y sujeciones que señala el artículo precedente y que refiere a la contratación laboral especial; de la misma forma, sus empleadores están obligados a acordar las condiciones laborales de forma escrita, y atendiendo las situaciones especiales para la celebración del convenio con sus trabajadores.

Art (...).2. Tiempo de duración del Contrato.- El tiempo de duración del Contrato Especial de Trabajo será determinado por escrito; una vez realizado un contrato a prueba, el titular de derechos mineros está en la obligación de establecer con su trabajador el tiempo de duración de la relación laboral, sea ésta por tiempo fijo o indefinido de acuerdo a lo que éstos hayan pactado; y dado el caso en que se diera por finalizada la relación laboral durante los tres meses de prueba; el empleador y trabajador finalizaran con su relación y se sujetarán a lo dispuesto en el Art. 15 del Código de Trabajo.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta norma, con carácter previo a su contratación se someterán a reconocimiento médico. Dicho reconocimiento médico deberá producirse, asimismo, si por cualquier causa se extinguiera la relación laboral.

Art (...).3. De las jornadas de trabajo, horas extra y descansos.- La jornada en los trabajos de interior de minas, así como la jornada de trabajo subterránea tendrán una duración máxima de cinco horas diarias. Se verá sometida a seis horas diarias cuando concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar. Siendo, contabilizadas estas últimas como horas extraordinarias.

Las labores que no se realicen en el interior de minas, o en una parte subterránea, deberán cumplir un total de treinta y cinco horas a la semana; ajustándose así, a lo que en el contrato acuerden el trabajador y su empleador.

En aquellas labores de interior en que el personal deba realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, esta tendrá un máximo de cuatro horas. Dada la circunstancia, en que las labores

comenzaren con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada la duración de ésta no excederá de cinco horas.

La realización de horas extraordinarias solo podrá darse por alguno de los siguientes casos: reparación o prevención de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas o circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en los términos que en el convenio colectivo se definan. Estas horas deberán ser remuneradas.

Todo trabajador minero tiene derecho al descanso obligatorio de dos días semanales; los mismos que serán acordados por las partes en el momento de celebrar el contrato. Únicamente laborarán en estos días, debido a aquellos casos, en que deban reponer horas de trabajo que por circunstancias ajenas a su voluntad (climáticas) les hubieren impedido realizar sus labores. Por su puesto estas horas no serán consideradas como extraordinarias.

Art (...).4.Del Régimen Retributivo.- Los salarios de los trabajadores mineros estarán sujetos a las disposiciones legales; y estarán establecidos en el contrato de trabajo que firmen las partes; además el trabajador minero tiene derecho de percibir el pago de ganancias no menores al 2.5% del total que perciban los dueños de la mina; el pago de

las utilidades que perciba la empresa; y al pago de los demás beneficios de ley.

Así también, el trabajador minero recibirá el pago por concepto de horas extras que éste haya laborado, fuera de su horario habitual de trabajo

Art (...). 5. De los derechos sociales.- Las empresas mineras proveerán a los trabajadores de ropa adecuada a las características de los puestos y actividades desarrolladas, incluido el calzado, siendo por cuenta de aquellas los gastos de reposición.

Los centros de trabajo estarán provistos de vestuarios y baños equipados, así como de una ducha de agua fría y caliente por cada 10 trabajadores mineros existentes en la empresa. Así mismo ésta deberá suministrar los medios de limpieza necesarios que requiere el trabajador para su aseo personal.

Así también la existencia de los campamentos para alojar a los trabajadores mineros, son de total obligación de las empresas mineras; y estos serán óptimos para un desarrollo integral del minero; ya que deberán contar con estructuras solidas y mantenerse en buenas condiciones de higiene; siendo, así también obligación del trabajador minero conservar el aseo y cuidado de estos.

Las empresas mineras, estarán obligadas a habilitar locales para efectuar las comidas y organizar comedores para que los trabajadores puedan servirse sus alimentos, durante los tiempos previstos para el caso. Sin que sea obligación de las empresas mineras proporcionar los alimentos; claro está, exceptuando aquellas circunstancias en que por cuestiones de trabajo, y por petición de sus empleadores, los trabajadores mineros hubieren utilizado horas extraordinarias que correspondían al horario de alimentación del trabajador.

Siendo además estas horas extras remuneradas, de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior.

Art (...).6. De la Prevención de Riesgos Laborales en las Explotaciones Mineras.- Constituyen conceptos de prevención de riesgos profesionales, todos aquellos mecanismos que busquen fundamentalmente la defensa del trabajador minero frente a los riesgos que, derivados por su trabajo y del ambiente laboral, ponen en peligro su salud, su integridad física o su vida.

Siendo parte esencial de estas concepciones: La seguridad e higiene del trabajo en las explotaciones mineras, junto con la medicina preventiva laboral.

Tales conceptos forman parte, del contenido de la relación laboral,

incluyéndose estos dentro de las condiciones de trabajo y, por tanto, como obligaciones del empresario o empleador.

Es deber y responsabilidad absoluta del empresario minero, la realización de controles y chequeos médicos semestrales a sus trabajadores; con el fin de preservar y cuidar la salud e integridad de los mismos.

Art (...).7. De la capacitación profesional.- Los trabajadores mineros tendrán derecho a una apropiada formación profesional, misma que ira enfocada a:

- a. Facilitar la inclusión de los trabajadores en la vida profesional.
- b. Conservar, actualizar y mejorar los conocimientos, proporcionando la promoción interna y beneficiando la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- c. El desarrollo e impulso de nuevos empleos y la adaptación a la evolución tecnológica.

Art (...).8. De la seguridad social

Todo trabajador minero tiene el derecho de ser afiliado al IESS, a partir del momento en que éste inicié sus labores, y una vez que haya completado el primer mes de trabajo. Siendo así de total responsabilidad del empresario minero, asegurar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las personas que trabajen bajo su dependencia; descontando de la remuneración total del trabajador, los porcentajes legales que para el caso se han establecido.

Cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad en algún trabajador minero; su edad de jubilación se reducirá mediante la aplicación de coeficientes reductores. Así por ejemplo, le corresponderá jubilarse a partir de los 64 años de edad. Siempre que se hayan constatado las circunstancias ya señaladas, y que sean atribuidas al trabajo de minería.

Art.(...).9. De las organizaciones de trabajadores mineros

En toda explotación minera con 30 o más trabajadores será obligatoria la constitución de un comité de seguridad e higiene por convenio colectivo, y se realizará por acuerdo entre el empresario y el comité de empresa. La junta estará comprendida de acuerdo a los lineamientos que disponga el Ministerio de Trabajo, para asegurar y garantizar su funcionamiento.

En éste comité de Seguridad e Higiene, se buscará velar por los intereses y por el cumplimiento de los derechos del trabajador minero; conformándose, reuniones mensuales, en las que se realicen y analicen balances sobre las principales temáticas y problemáticas que se suscitan en la actividad laboral de la minería así como sus posibles efectos en los trabajadores.

Artículo Final: La presente ley reformativa entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la Ciudad de San Francisco de Quito, a los.....días del
mes de.....del año.....

.....
f. El Presidente de la Asamblea Nacional Constituyente.

.....
f. El Secretario

EJECÚTESE

.....
f. El Presidente de la República.

REFERENCIAS

FINALES

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA:

- AGUILAR Leónidas. Derecho y Legislación Laboral del Ecuador. Primera edición. Cuenca-Ecuador. Año 2005.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico, Ed. Heliasta. Duodécima edición. Buenos Aires-Argentina. 2003
- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina.1997.
- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VI. M-P. Buenos Aires-Argentina. 1998.
- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edit. Heliasta. Tomo VIII. T-Z. Buenos Aires-Argentina. 1998
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.. Quito-Ecuador. 2008

- ENCICLOPEDIA Jurídica OMEBA. Tomo XXVI. Edit. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires-Argentina. 1968.
- ESPINOZA Galo. La más Practica Enciclopedia de Vocabulario Jurídico. Edit. Instituto de Informática Legal. Vol. II. Quito-Ecuador. 1987.
- HIBA Juan Carlos Peligros de la Minería. Especialista en condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima-Perú. 2008. www.google.com.pe
- LEY DE MINERÍA. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008.
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Edit. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 2005.
- REGLAMENTO AMBIENTAL DE ACTIVIDADES MINERAS. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2006.
- REGLAMENTO DE SEGURIDAD MINERO INDUSTRIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2006.

- TORRÉ Abelardo. Introducción al Derecho. Edit. Perrot. Buenos Aires-Argentina.2003.
- VARIOS. Diccionario Jurídico Anbar, con Legislación ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca Ecuador. 2003.
- VARIOS Diccionario Jurídico Anbar.. Edit. Tondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo II. C-E. Cuenca-Ecuador. Año1999
- VARIOS. Conceptos Básicos: Índices en Seguridad Industrial. Programa de Residencia de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, S/E. 2001.
- VARIOS. Diccionario Jurídico Anbar. Edit. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo V. P-Z. Cuenca-Ecuador. Año1999.
- VARIOS. Enciclopedia Barsa. Tomo XII. Buenos Aires-Chicago-México. Editor William Benton. Año 1974.
- VÁZQUEZ Lola y SALTOS Napoleón. Ecuador su Realidad. Edit. Edgar Tello.Quito-Ecuador.2005
- www.google.com Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) de la Organización Mundial de la Salud, 1997.

- www.google.ec
- www.ministeriodeenergíayminasdeecuador.com
- www.monografias.com
- www.OIT.com
- www.yahoo.com
- **Microsoft Encarta 2008. Enciclopedia de Consulta Virtual**

APÉNDICE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

**NIVEL DE PREGRADO
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

“Necesidad de Incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana un Régimen de Contratación Especial que regule Jurídica, Social y Económicamente al Trabajo del Sector Minero”

**PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA**

POSTULANTE:

María Elena Reinoso Jiménez.

DIRECTOR:

Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz.

Loja- Ecuador

2008

1. TÍTULO

“Necesidad de incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana un régimen de Contratación Especial que regule jurídica, social, y económicamente al trabajo del sector minero”

2. PROBLEMÁTICA

En primer lugar, es menester recalcar y reconocer que la minería en la actualidad y desde tiempos antiguos, se ha caracterizado como aquella actividad, a través de la cual se da la obtención selectiva de minerales y otros materiales; sin duda la minería es una de las actividades más antiguas de la humanidad. Casi desde el principio de la edad de piedra, hace 2,5 millones de años o más, ha venido siendo la principal fuente de materiales para la fabricación de herramientas; a más de ello, también se ha determinado como una actividad generadora de empleo y de recursos económicos, para quienes laboran en esta ardua, sacrificada y hasta peligrosa labor.

Nuestro Ecuador, sin duda a lo largo de su territorio presenta grandes territorios llenos de riqueza minera, que han sido ya explotados, y otros que aún falta por explotar; sin embargo, son cientos de ecuatorianos, que se han centrado en el sector minero, para lograr encaminar el desarrollo de su vidas y la de sus familias, pues los trabajos en nuestro

país son sin duda escasos, y por ende la corriente y la oleada de desempleo es muy latente en los rincones del Ecuador, por esto es que muchos ecuatorianos, han encontrado en la minería una gran alternativa para trabajar, y que mediante esta actividad de explotación del sector minero, se les provea una fuente de ingresos que pueda satisfacer las necesidades de sus hogares.

Sin embargo lo preocupante en sí, es la falta de garantías y de protección que tienen los trabajadores del sector minero; ya que si bien es cierto, gozan con los derechos del trabajador común, y de los que consagra la Constitución, creo que es importantísimo, que también se estipulen mecanismos, derechos especiales que sean inherentes únicamente a los individuos que trabajan dentro del sector minero, ya que desde una perspectiva más humanitaria y realista, están más predispuestos a los peligros del trabajo en sí; por ello creo que es necesaria la implementación en la legislación Laboral Ecuatoriana de un sistema de contratación especial para que regule a los trabajadores del sector minero; ya que debe tomarse en cuenta los peligros a los que se exponen sus vidas, el horario de trabajo, que en muchos casos excede de las ocho horas diarias establecidas en el Código de Trabajo; así también, debe considerarse el tiempo en el que pueden estos trabajadores jubilarse, ya que se debe tomar en cuenta que por sus labores y constante contacto con materiales de todo tipo, son estos

agravantes a su salud, pues su nivel y promedio de vida no es tan largo, ni bueno en comparación al de una persona o al de un trabajador cualquiera; así también considero que las labores que los trabajadores del sector minero desempeñan no son bien remuneradas, pues más se enriquece el propietarios de dichos terrenos explotadas, o del principal accionista de la maquinaria que se emplea para el usufructo minero.

En el marco jurídico que refiere a la Constitución, encontramos que en el Art. 33, garantiza el trabajo, considerándolo como un derecho y un deber de carácter social, el mismo que gozará de la protección del Estado; sin embargo, mi pregunta es ¿Las labores mineras, no son también un trabajo?, claro que lo son, pero debe reconocérselo, como un trabajo de contratación especial, ya que a diferencia, de las actividades que desempeñan otros trabajadores, los riesgos, sueldos, y condiciones ambientales en que se desarrollan estos trabajos, son mucho más perjudiciales para éstos; y aunque entre las normas fundamentales que se han estipulado en la Carta Magna, se prevén mecanismos para mejorar las condiciones y beneficios, a los que se sujetará el trabajador; es menester recalcar que el trabajador minero, en su realidad social y jurídica, no tiene el respaldo económico, laboral, jurídico, social y de salubridad; ya que en la mayoría de los casos, los mineros, tienden a anomalías en su salud; que son producto

únicamente de el contacto de los diferentes minerales a los que se exponen cuando realizan sus labores; a más de ello no todos tienen acceso al Seguro Social; y este acaso no es también un derecho consagrado al trabajador en La Constitución...

Por otra parte la Constitución garantiza, al trabajador mediante la legislación del trabajo, sin embargo en nuestro Código de Trabajo, no se haya estipulado el manejo que deben tener los trabajos especiales, ya que estos deben ser regidos por normas específicas considerando el ámbito en el que se desarrollan; además del ambiente y modalidad de contratación por el que deben regirse.

Por otra parte tenemos que, nuestro Código de Trabajo, es sin duda el cuerpo legal que maneja los intereses del trabajador ecuatoriano “sin distinción”, sin embargo, se debe especializar en cada una de las actividades que realiza el trabajador , para que desde una óptica más humana, pueda legislar, verdaderamente encaminadas con los principios que benefician al trabajador, ya que existen trabajos de todo tipo, que no tienen ni la remuneración, ni las condiciones necesarias para ser efectuados; entonces es cuando se están violando los derechos no sólo del trabajador, sino también los del ciudadano que ejerce dichas labores y de sus familias; en mi caso me refiero al

trabajador minero, quien ni siquiera está considerado dentro del Código de Trabajo; es más las modalidades de contratación que están adscritas a las páginas del mismo, no contemplan una clase de “contrato especial de trabajo”, en el que debería tomarse en cuenta las condiciones en las que van a desarrollarse ciertos tipos de labor que por su categoría y obraje son especiales.

Si bien es cierto el Código de Trabajo Ecuatoriano en su Art.1 señala que las normas que se hayan relativas en el mismo deben regir las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, claro está aplicándose las diversas modalidades y condiciones de trabajo que también aquí están estipuladas; es aquí donde yo considero que se debe mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y jurídicas de los trabajadores mineros, ya que como lo he sostenido son actividades especiales, y por ello necesitan más protección del Estado y de sus leyes.

Sin duda, es preocupante, que ni la Constitución Política de la República del Ecuador, ni el Código de Trabajo, garantizan total y específicamente al trabajador minero, en su calidad de contratado para realizar un trabajo especial, como lo es la explotación de minas; esto sin duda infiere en la inseguridad jurídica y laboral en la que se hallan

dichos trabajadores de actividades especiales, que como ya lo explique anteriormente corren mucho riesgos en cuanto a su salud e integridad física. Esto sin duda violenta los principios fundamentales del trabajador, que se hallan consagrados en los dos cuerpos legales ya mencionados, por ello creo necesaria la investigación de carácter social y jurídica respecto al problema planteado, ya que con una ardua, real y correcta indagación del tema propuesto, pretendo llegar y proponer medidas especiales para este tipo de trabajos, mismas que permitirán en gran parte solucionar los inconvenientes y vacíos legales que se hayan dentro de la Carta Magna y la Ley Laboral y que están precisados en el presente tema de investigación; pues, una de las mejores medidas para conseguir dichos fines que beneficien al trabajador minero, será la legislación comparada, a través de la cual pretendo investigar ¿cómo?, se lleva este tipo de trabajos en otros países, y también conocer de que manera sus legislaciones las garantizan; de esta manera termino señalando que, como ecuatorianos, sabemos que el país necesita desarrollo integral, y para ello necesitamos leyes que nos organicen, nos concienticen, nos controlen, protejan y nos ayuden a desarrollarnos económicamente en cualquiera que sea el ámbito que laboralmente nos desenvolvamos; y por ello no debe haber distinción con quienes laboran dentro de la minería.

3. JUSTIFICACIÓN

En cuanto a la problemática que he propuesto para la presente investigación, puedo señalar que académicamente se registra dentro del Área del Derecho Laboral; que además tiene gran relevancia e **importancia** en la vida social, económica, laboral y jurídica de los trabajadores mineros, por ello es que considero se trata de un tema de vital **trascendencia** a nivel local, nacional e inclusive internacional; lo cual va encaminado a los objetivos y principios que la Universidad Nacional de Loja ha propuesto a través de la investigación jurídica para beneficio de la sociedad.

Por otra parte, en el aspecto sociológico, a través del presente trabajo investigativo pretendo proponer una normativa especial que garantice al trabajador minero; a través de la creación de un contrato especial de trabajo, que garantice los diferentes bienes jurídicos fundamentales que avalan al trabajador ecuatoriano; pero, que en este caso sea una normativa especial que esté dirigida a los trabajadores del sector minero tomando en cuenta su realidad social, laboral jurídica y económica; además que sean aplicadas de una manera correcta y específica, como una forma de protección que el Estado debe darles considerando su ambiente laboral, así como los hechos y circunstancias que de éste se generan.

Finalmente, hago hincapié a la **factibilidad** que tiene el problema a investigarse, ya que por tratarse de un tema de carácter socio-jurídico, puedo señalar que cuento con factores muy importantes para el correcto desarrollo del presente trabajo investigativo.

Además, servirá como una fuente de estudio y de consulta para todos los estudiantes que basaren sus investigaciones en el tema y problema que me he permitido plantear para el presente trabajo investigativo.

4. OBJETIVOS

4.1. General:

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario sobre la Ley Laboral Ecuatoriana y sus vacíos legales respecto a la contratación laboral en el campo del sector minero.

4.2. Específicos:

- Conocer cuál es el régimen laboral del trabajador ecuatoriano dentro del sector minero.
- Realizar un análisis de Derecho Comparado, en base a la contratación laboral especial.
- Plantear un articulado en el Código de Trabajo que garantice una modalidad de contratación laboral especial, que beneficie al trabajador del sector minero.

5. HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis General

- La Ley Laboral Ecuatoriana tiene vacíos legales en cuanto a la contratación laboral dentro del sector minero; ya que no hay una normatividad especial que regule y garantice los derechos laborales, sociales, jurídicos y económicos de estos trabajadores.

5.2. Subhipótesis

- El trabajador del sector minero no cuenta con verdaderas garantías laborales de acuerdo al trabajo que desempeñan; debido a que el régimen laboral existente es insuficiente.
- El Derecho Comparado, es una puerta abierta a la ampliación de nuevos y mejores conceptos orientados al contrato laboral especial, mismos que sitúan la realidad actual del trabajador así como sus necesidades.
- El trabajo en el sector minero no está sujeto a una normativa de contratación especial; que considere mejores condiciones socio-jurídicas que vayan en beneficio del trabajador minero.

6. MARCO TEÓRICO

La minería en Ecuador, es sin duda una de las actividades más antiguas y que se ha caracterizado por aportar significativamente al desarrollo económico del Estado; así pues, siendo nuestro país un territorio rico en minería, es propenso a la explotación de diferentes minerales, rocas u otras piedras, halladas en grandes yacimientos a lo largo del territorio ecuatoriano.

Así tenemos que la extracción y comercialización de la sal está en manos del gobierno ecuatoriano. Existen minas de oro, plata, plomo y zinc. Los yacimientos petrolíferos son la base de la principal industria del país. Aunque son de propiedad del Estado, éste ha otorgado concesiones para su total explotación a grandes empresas extranjeras. En el 2004 la producción era de 150.122.860 barriles. El petróleo es una destacada fuente de ingresos para el país desde que, en el primer cuarto del siglo XX, comenzara su explotación en la península de Santa Elena y después se ampliara, en la década de 1970, a la región amazónica; Ecuador es uno de los principales exportadores de este recurso.

La industria ecuatoriana producía tradicionalmente artículos para el consumo interno. A partir de 1965, se establecieron en el país fábricas de refrigeradores, productos textiles, farmacéuticos y derivados del petróleo, entre otros. En la década de 1990 tuvo un gran impulso la creación de

maquiladoras y se comenzó a fomentar el desarrollo fabril, que se ha estado llevando a cabo a través de la Ley de Fomento Industrial. Además de industrias grandes, como la maderera y la textil, también hay pequeña industria y una producción artesanal muy rica, sobresaliendo la de los tejidos (el mercado indígena de Otavalo es uno de los más populares). En 2002 habían aumentado con respecto a años anteriores el número de establecimientos.

Siendo de esta manera la explotación minera, una actividad muy importante dentro del adelanto social, laboral y hasta económico de Ecuador, es notorio, que su desarrollo se ha logrado gracias al trabajo mancomunado de quienes se dedican a esta actividad; sin embargo, ha sido justa la legislación ecuatoriana, específicamente la laboral; al momento de garantizar a los trabajadores de este gran sector...

El Código de Trabajo, de todo su articulado, no contiene la normatividad concreta y correcta, que garantice al trabajador del sector minero; de hecho, debe ser considerado el trabajo de minas como una actividad laboral especial, ya que debe tomarse en cuenta cual es el ambiente, desarrollo y condiciones en que se realiza éste; es entonces aquí en donde creo necesario teorizar un verdadero régimen de contratación

especial que regule jurídica, social, económica y laboralmente a los trabajadores del sector minero

De esta manera puedo señalar, que al partir de la concepción de minería, señala ésta que se trata de “una actividad a través de la cual se da la Minería, obtención selectiva de minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre”⁸¹.

Cabe señalar que todas las minas presentan problemas de seguridad, el peligro se deriva de la naturaleza de la mina ya que existen diferentes tipos de accidentes que por causas inherentes al trabajo de la minería pueden darse.

Además del riesgo de accidentes, los mineros pueden contraer una serie de enfermedades laborales. Esto ocurre sobre todo en las minas subterráneas. En todas las minas se produce polvo, y su inhalación puede causar diversas enfermedades de los pulmones, como la silicosis o neumoconiosis en las minas de carbón, la asbestosis y otras. Además, en las minas pueden aparecer gases tóxicos, como sulfuro de hidrógeno o monóxido de carbono. Muchas minas, en especial las de uranio, pueden

⁸¹ Microsoft. Encarta.2008.

presentar problemas de radiación por las emanaciones de radón procedentes de la roca.

“Debido al carácter peligroso de estos trabajos, los principales países mineros tienen leyes y normativas muy estrictas sobre la seguridad en las minas. Dichas normas cubren la calidad del aire, el entibado de las galerías, los explosivos, la iluminación, el ruido y todos los demás riesgos que pueden darse en las minas”.⁸²

Es a partir de estas ligeras nociones, en que yo me baso para sostener que nuestro país, en su legislación laboral debe contar con garantías suficientes y necesarias que respalden al trabajador minero; ya que Ecuador por excelencia, es un país rico en minas, y por ello debe manejar con cautela a este tipo de trabajo y a los obreros que lo realizan.

Dentro de las legislaciones laborales de Latinoamérica, no he podido encontrar con exactitud, garantías laborales a trabajadores del sector minero; sin embargo; si existen normatividades en el Derecho Laboral de determinados países latinos que propender a garantizar los derechos que el trabajador tiene.

⁸² Microsoft. Encarta2008

Así por ejemplo puedo señalar, que el Código de Trabajo mexicano, venezolano, paraguayo, panameño, peruano; consideran como una modalidad de contrato especial de trabajo, al que realizan los aprendices; pero tomándose en cuenta únicamente, que es especial, por tratarse de una actividad que la realizan con fines netamente de aprendizaje; es decir que desempeña una persona con la finalidad de aprender un oficio o una labor.

Esta situación se repite en muchos códigos de trabajo de América Latina, lo cual es preocupante, ya que al referirse a un Contrato Especial de Trabajo, debe hacérselo, tomando en cuenta que la actividad en sí, es lo que lo hace especial; ya que se debe avizorar los peligros, condiciones y formas en que se desempeñan estas labores, que como ya lo explique antes, bien ponen en riesgo la vida y la salud de los trabajadores que lo desempeñan, o violentan con los principios fundamentales que se han establecido para garantizar al trabajador; en este caso me refiero al ecuatoriano

Por ello es que el presente tema de investigación va muy encaminado a los propósitos que persigue el Objeto de Transformación, ya que el Ecuador se maneja jurídicamente en el campo laboral, por el Código de Trabajo, que pretende mejorar las condiciones de vida del trabajador ecuatoriano.

Para esto, me veo comprometida, al acopio de información básica, verídica y eficaz que me ayude empírica y técnicamente al correcto conocimiento y desenvolvimiento del estudio en el campo Jurídico-Laboral, mismo que esté encaminado a la necesidad de buscar normas jurídicas, que estén inmersas en el tema; y que, desde los cuerpos legales ya existentes dentro de nuestra legislación, he obtenido un gran e importante complemento para dicho fin, es así que señalo a los siguientes:

- La Constitución Política de la República del Ecuador.- Como norma suprema, donde se establecen las disposiciones principales sobre los principios, derechos y garantías que el Estado Ecuatoriano brinda al trabajador.
- El Código de Trabajo.- Que es el cuerpo legal principal en el cual me basare para la realización de la presente investigación, y que tiene el articulado en el que podré hacer referencia para el total y completo desarrollo del mismo, específicamente en lo concerniente a las clases de contratos laborales.

Así, es como generalizadamente me permito señalar cuál es el entorno referencial de éste trabajo investigativo, ya que ante todo para mí las garantías y derechos del trabajador son materia de primera mano; ya que están muy encaminados a los servicios

sociales, en un sentido amplio, pues las personas relacionadas con la actividad laboral deben contar con los avales que para el caso deban crearse.

En un sentido restringido señalo que las actividades laborales dentro del sector minero, no son reconocida, ni avaladas como en verdad debería hacérselo; pues es importante que nuestra legislación recoja datos precisos e importantes, respecto a la realidad actual y social que vive el trabajador minero; quien no sólo sacrifica y arriesga su vida, sino también la de sus familias y con ello se violentan terriblemente los derechos y bienes jurídicos que el Estado ecuatoriano le otorga por el hecho de ser un ecuatoriano más.

7. METODOLOGÍA

7.1. Métodos

Los métodos que utilizare para desarrollar la presente investigación, son:

- **Método Deductivo.-** Dentro del proceso de investigación, éste método, lo llevare a cabo a través del desarrollo del trabajo, en lo

concerniente a los temas y subtemas a investigarse; además también me permitiré utilizar este método para realizar la demostración y comprobación de los objetivos e hipótesis planteadas.

- **Método Científico.-** Partiendo, de que el presente proyecto de investigación, plantea un tema de investigación Jurídica-Científica y social; es importante la utilización de éste método, ya que a lo largo del desarrollo del mismo, pretendo utilizar información de las ciencias jurídicas, así como de información de primera mano, que desde un punto de vista científico, me permitan establecer el nexo existente entre el trabajo del sector minero y el régimen laboral.

- **Método Analítico.-** Utilizare éste método en todo el proceso investigativo, pues me servirá para realizar un análisis profundo en todo lo que constituye el presente trabajo de investigación. Ya que a través del desarrollo y análisis de todo lo concerniente al presente trabajo, llegaré a establecer importantes conclusiones.

- **Método Sintético.-** Este método me servirá para reconstruir, todo lo investigado; y a través del mismo, pretendo sugerir recomendaciones de carácter jurídico-laboral; todo esto en base a una síntesis total de todo el trabajo desarrollado; claro esta,

tomando en cuenta cada uno de los datos investigados, recogidos y obtenidos en la realización de la presente investigación.

7.2. Procedimientos y Técnicas

Entre las principales técnicas a aplicarse están:

Las Técnicas de Investigación Documental, mismas que utilizaré a través de fichas bibliográficas; las que me permitirán investigar los fenómenos histórico, sociales y jurídicos del tema planteado, basándome en información de primera mano y que está disponible en diversos libros de la materia propuesta.

Las Técnicas del Trabajo de Campo.- Esto, a través de la aplicación de 5 entrevistas; y 30 encuestas; mismas que las llevare a cabo en un universo de 35 personas; quienes con sus respuestas me darán, datos más exactos referentes al tema propuesto para la presente investigación.

Así mismo, utilizaré la técnica de observación directa; mediante la cual, podre determinar y analizar los resultados obtenidos en la aplicación de la Investigación de Campo; y en el estudio de casos judiciales; mismos que fortalecerán el trabajo investigativo que desarrollare.

7.3 Esquema Provisional del Informe Final

Me permito señalar cuál es el esquema provisional para el Informe Final de la presente Investigación; misma que detallo a continuación:

En primera instancia, se encuentra el ACOPIO TEÖRICO que comprende: a) *Un marco teórico conceptual.* b) *Un marco Jurídico- Laboral,* y c) *Legislación Comparada y Jurisprudencia.*

En segunda instancia, se encuentra la Investigación de Campo o el ACOPIO EMPÍRICO; en donde constaran la presentación y análisis de las encuestas y entrevistas que se aplicaran; así como los casos de jurisprudencia.

En tercera instancia, se destacará la síntesis de la Investigación Jurídica con la elaboración y redacción de la verificación de objetivos y contratación de hipótesis; así como la deducción de conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones o sugerencias; entre las que se hallara la Propuesta Jurídica de Reforma Legal al Código de Trabajo.

8. CRONOGRAMA

AÑO 2008

ACTIVIDADES	TIEMPO					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio	→					
Elaboración del Proyecto de Investigación y aplicación		→	→			
Investigación Bibliográfica			→	→		
Investigación de Campo				→		
Confrontación de los Resultados de la Investigación con los Objetivos e Hipótesis.					→	
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica					→	
Redacción del Informe Final, revisión y corrección.						→
Presentación y Socialización de los Informes Finales						→

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1. Recursos Humanos

Director de Tesis: Dr. Rubén Darío Idrobo Muñoz.

Entrevistados: 10 profesionales conocedores de la materia.

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo.

Postulante: María Elena Reinoso Jiménez.

9.2. Recursos Materiales y Costos

MATERIALES	VALOR
Curso de Apoyo	600,00
Libros y separatas de texto	150,00
Copias	30,00
Horas de Internet	120,00
Impresión y empastado de texto.	320,00
Transporte y alimentación	200,00
Imprevistos	200,00
TOTAL	1.620,00

9.3 Financiamiento

Los costos de la investigación serán financiados con recursos propios.

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición. 2008. Quito-Ecuador.
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición. 2008. Quito-Ecuador.
- LEY DE MINERÍA. Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición. 2008. Quito-Ecuador.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico, Ed. Heliasta. 2003. Duodécima edición. Buenos Aires-Argentina.
- VARIOS. Diccionario Jurídico AMBAR, con Legislación ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca Ecuador. 2003.
- VARIOS. Diccionario Jurídico AMBAR, con Legislación ecuatoriana. Editorial Fondo de cultura ecuatoriana. Cuenca Ecuador. Año 2003.

- www.yahho.com: accidentes de trabajo enfermedades profesionales.
- www.google.com: la minería en Ecuador.
- www.google.com Código de trabajo de países latinoamericanos.
- www.ministeriodeenergíayminasdeecuador.com
 - Microsoft Encarta 2008.

Loja, 20 de Agosto de 2008

**María Elena Reinos Jiménez de R.
POSTULANTE.**

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO**

ENCUESTA A PROFESIONALES DE DERECHO

Señor(a) Encuestado(a):

De la manera más comedida le solicito, se digne contestar la siguiente encuesta, misma que me ayudará de gran manera, en el desarrollo de mi tesis de grado intitulada “Necesidad de incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana un régimen de Contratación Especial que regule jurídica, social, y económicamente al trabajo del sector minero”. Le ruego, se digne atenderme.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Cree Ud.; que los derechos del trabajador del sector minero son respetados dentro de la Legislación Laboral ecuatoriana?

Si () No ()

Comente.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿Considera Ud., que las modalidades de contratación laboral existentes en el Código de Trabajo son suficientes para garantizar al trabajo del sector minero?

Si () No ()

Explique.....
.....
.....

3.- ¿Cree Ud., que el trabajo del sector minero, es una actividad laboral que merece un mejor tratamiento jurídico?

Si () No ()

Por qué?.....
.....
.....
.....
.....
.....

4.- Considera Ud., que nuestra legislación laboral ¿debería incorporar una modalidad de Contratación Laboral Especial que regule al trabajo del sector minero?

Si () No ()

Por qué?.....
.....
.....
.....
.....

5.- Para su criterio; el trabajador del sector minero, ¿está protegido laboralmente dentro de los principios fundamentales que el Código de Trabajo estipula para beneficio del trabajador ecuatoriano?

Si () No ()

Por qué?.....
.....
.....
.....

6.- ¿Conoce Ud., los peligros a los que se exponen las personas que laboran dentro del sector minero?

Si () No ()

Comente.....
.....
.....
.....

7.- A su forma de pensar; ¿Los trabajadores mineros, están en las mismas condiciones laborales del trabajador común?

Si () No ()

Por
qué?.....
.....
.....
.....

8.- Cree Ud., que ¿La Legislación Laboral Ecuatoriana, debería tomar en cuenta criterios del derecho comparado, para mejorar las condiciones laborales del trabajo del sector minero?

Si () No ()

Por
qué?.....
.....
.....
.....

9.- ¿Qué mecanismos, cree Ud., que la Legislación Laboral ecuatoriana debe recoger para que se mejoren las condiciones laborales del trabajador del sector minero?

- a) Jubilación a los 50 años de edad del trabajador minero. ()
- b) El Pago obligatorio de un seguro de vida por accidentes laborales; por parte de los empleadores. ()
- c) Mejores remuneraciones económicas. ()
- d) Chequeos continuos de la salud del trabajador minero. ()
- e) Una modalidad de Contratación Laboral Especial para el Trabajo del sector minero, que lo regule económica, social Y Jurídicamente. ()
- f) Igualdad de beneficios con el trabajador común que regulado por contrato de trabajo definido o por nombramiento. ()
- g) Otras ()
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO**

**ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO EN MATERIA
LABORAL Y PERSONALIDADES INMERSAS EN LA TEMÁTICA DE
LA MINERÍA**

Señor(a) Entrevistado(a):

De la manera más comedida le solicito, se digne contestar la siguiente entrevista, misma que me ayudará de gran manera, en el desarrollo de mi tesis de grado intitulada “Necesidad de incorporar en la Legislación Laboral Ecuatoriana un régimen de Contratación Especial que regule jurídica, social, y económicamente al trabajo del sector minero”. Le ruego, se digne atenderme.

CUESTIONARIO:

- 1.- Para su criterio profesional; ¿Sería necesario que el trabajo del sector minero cuente con un régimen de Contratación Laboral Especial que lo regule jurídica, social y económicamente?
- 2.- De acuerdo a su experiencia laboral; ¿Cuáles son las principales problemáticas laborales y jurídicas que se presentan dentro del trabajo del sector minero?
- 3.- A su parecer, ¿Qué vacíos legales respecto a la contratación laboral en el trabajo del sector minero, deben ser tomados en cuenta por la Asamblea Nacional, que próximamente se instaurará, para crear y reformar las diferentes leyes del Estado, entre ellas la Laboral?
- 4.- ¿Qué incidencias considera Ud., ha conllevado la falta de garantías jurídicas y laborales en el trabajo del sector minero por parte de nuestra Legislación Laboral

5- ¿Considera Usted, que nuestra Legislación Laboral, debería tomar en cuenta ciertos aspectos fundamentales del Derecho Comparado; en cuanto al tratamiento jurídico, laboral y social que se le da al trabajo del sector mineo en países más desarrollados?

6.-Al crearse una modalidad de Contratación laboral especial que regule jurídica, social y económicamente al trabajo del sector minero; ¿Usted piensa que se mejoraran y garantizaran los derechos y condiciones laborales del minero?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

ESTATUTO OBLIGATORIO PARA EL TRABAJADOR MINERO

LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas del presente Estatuto del Minero serán de aplicación a las relaciones laborales desarrolladas en las empresas dedicadas a las labores de explotación y aprovechamiento de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos, que se incluyen en el ámbito de la Ley 22/1973 , de 21 de julio, reguladora de minas, quedando, asimismo, incluidas las labores mineras de investigación.

La presente norma será aplicable en las empresas que desarrollan las labores descritas en el párrafo anterior, bien sea en la forma directa o como contratistas, subcontratistas o compañías auxiliares, y respecto de los trabajadores mineros de los distintos grupos profesionales de interior y exterior (obreros, empleados y técnicos de grado medio y de grado superior).

No será de aplicación a las actividades distintas de las mencionadas a que, conforme a su objeto social, puedan dedicarse las empresas.

SECCIÓN 1. CONTRATACIÓN.

Artículo 2.

La contratación, que se presume por tiempo indefinido, de acuerdo con el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se llevará a cabo según lo previsto en tal norma y con las siguientes especialidades:

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta norma, con carácter previo a su contratación se someterán a reconocimiento médico. Dicho reconocimiento médico deberá producirse, asimismo, si por cualquier causa se extinguiera la relación laboral.

En el contrato de trabajo, que se formalizará por escrito, y en la documentación correspondiente a la extinción de la relación laboral, deberá existir constancia expresa de haberse practicado los correspondientes reconocimientos médicos.

Los representantes de los trabajadores vigilarán y controlarán el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

SECCIÓN 2. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO, LIMITACIONES DE LOS TIEMPOS DE EXPOSICIÓN, DESCANSOS, HORAS EXTRAORDINARIAS).

Artículo 3.

En los trabajos de interior de minas, la duración de la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, sin perjuicio de que en la negociación colectiva puedan establecerse módulos para la determinación de la jornada distintos del semanal.

Tal jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a bocamina de los primeros que salgan, salvo que a través de la negociación colectiva se estableciere otro sistema de cómputo.

El cómputo del descanso intermedio en jornadas continuadas se regirá por lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, dejando a salvo lo previsto en la [disposición transitoria primera de este Real Decreto](#).

Artículo 4.

La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias cuando concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

Artículo 5.

En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, esta será de cinco horas como máximo. Si tal situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada la duración de ésta no excederá de seis horas. En tales casos el sistema de trabajo de régimen de incentivos deberá considerar esta circunstancia de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales.

Artículo 6.

Cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad u otras igualmente penosas o peligrosas se presenten de forma extrema y

continuada o se hagan de forma simultánea dos o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc), la administración de minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, caso de que en el seno del Comité de Seguridad e Higiene no se hubiere llegado a acuerdo al respecto.

Artículo 7.

El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior de las minas, acomodará su jornada diaria a la de interior cuando trabaje en labores subterráneas. Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

Artículo 8.

Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneo, así como aquellos trabajadores de exterior cuya actividad solo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días. En función de las características técnicas de las empresas y mediante la negociación colectiva el descanso semanal podrá disfrutarse en forma ininterrumpida, fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos, o disfrutarse en cualquiera de las formas previstas en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.

La realización de horas extraordinarias solo podrá darse por alguno de los siguientes supuestos: reparación o prevención de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas o circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en los términos que en el convenio colectivo se definan.

SECCIÓN 3. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 10.

Los salarios de los trabajadores a los que se exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo, habrán de alcanzar un ingreso superior al establecido para el salario a tiempo, incrementándose este último a la proporción que determinen los convenios colectivos.

Los trabajadores que habitualmente sean remunerados por el sistema de incentivos directos (picadores, entibadores, barrenistas o ayudantes de barrenistas) y que por razones organizativas sean destinados ocasionalmente a puestos en los que no se aplique tal sistema tendrán derecho, salvo que por convenio colectivo estuviere establecida otra regulación, a percibir el promedio de ingresos obtenidos en el último mes natural en el que hubieren trabajado en régimen de incentivos un mínimo de quince días.

SECCIÓN 4. DERECHOS SOCIALES Y OTROS DERECHOS.

Artículo 11.

Las empresas mineras, cuando así proceda según las normas reglamentarias al efecto, vendrán obligados a habilitar locales para efectuar las comidas y organizar comedores en las condiciones establecidas en dichas normas.

Artículo 12.

En los términos señalados por los Decretos de 23 de marzo de 1958 y Real Decreto de 4 de abril de 1979, en las empresas comprendidas en estas normas constituirán economatos laborales u otros servicios equivalentes encuadrados en el sistema cooperativo o de fundaciones laborables.

Artículo 13.

Tanto en los comedores como en los economatos la gestión, organización y administración serán llevadas conjuntamente por los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa en los términos previstos en las normas diferenciadas.

Artículo 14.

Las empresas proveerán a los trabajadores de ropa adecuada a las características de los puestos y actividades desarrolladas, incluido el calzado, siendo por cuenta de aquellas los gastos de reposición. La periodicidad de su entrega será la que se determine en convenio colectivo, y, en todo caso, cuando por el estado de deterioro de las prendas sea precisa su reposición.

Artículo 15.

Los centros de trabajo estarán provistos de vestuarios y aseos, así como de una ducha de agua fría y caliente por cada 10 trabajadores o fracción.

La empresa deberá facilitar los medios de limpieza necesarios tales como jabón, toalla, etc.

CAPÍTULO FORMACIÓN PROFESIONAL.

II.

Artículo 16.

Los trabajadores mineros tendrán derecho a una adecuada formación profesional que se orientará prioritariamente a:

- d. Facilitar la inserción en la vida profesional.
- e. Conservar y perfeccionar los conocimientos, facilitando la promoción interna y favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- f. La promoción de nuevos empleos y la adaptación a la evolución tecnológica.

Artículo 17.

A través del INEM se establecerán programas, se reconocerán ayudas para la formación o se establecerán conciertos con empresas e instituciones especializadas en orden a conseguir los objetivos señalados. Las condiciones de asistencia a cursos o a cualquier otra modalidad de formación, dentro de las horas de trabajo, se establecerán previo acuerdo de la empresa con la representación de los trabajadores.

Artículo 18.

Para la formación de carácter práctico destinada a la mejora de la capacitación y promoción profesional se utilizarán, con carácter prioritario, lugares específicos en los centros de trabajo habilitados a tal fin. Cuando la formación tenga por objeto la capacitación para acceder a categorías o grupos profesionales en que concurren circunstancias de especial riesgo aquella se intensificarán especialmente en los aspectos preventivos.

Artículo 19.

Los planes y programas de formación a nivel de empresa o niveles superiores serán objeto de consulta con los representantes de los trabajadores en los respectivos ámbitos. En dichos planes se señalarán las necesidades y objetivos en materia de formación en función de la estructura de la plantilla y su evolución, programación de actividades y resultados y otras circunstancias similares, así como los procedimientos de seguimiento del cumplimiento de tales objetivos.

CAPÍTULO SEGURIDAD SOCIAL.

III.

Artículo 20.

A los trabajadores afectados por esta norma que presten servicios en explotaciones carboníferas continuará siéndoles de aplicación el régimen especial de la seguridad social regulado en el Real Decreto 298/1973 y demás disposiciones que lo desarrollaban.

Artículo 21.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 154.2 de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974, la edad de jubilación de los grupos profesionales incluidos en el ámbito de esta norma no comprendidos en el régimen especial de la minería del carbón, se reducirá mediante la aplicación de coeficientes reductores, cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad en similares términos que dicho régimen especial establece.

Artículo 22.

A efectos de jubilación la edad mínima de sesenta y cinco años se rebajará a sesenta y cuatro para aquellos trabajadores de empresas que, en los términos previstos en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y normas concordantes, se obliguen mediante convenio colectivo a la simultánea contratación de otros trabajadores que sustituyan a los primeros.

Cuando así proceda, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior y en las normas de régimen especial de la minería del carbón, los coeficientes reductores de la edad de jubilación operarán a partir de la edad de sesenta y cuatro años, que se verá rebajada en el período equivalente al que resulte de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado el coeficiente que corresponda.

CAPÍTULO PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES EN LAS EXPLORACIONES MINERAS.

IV.

SECCIÓN 1. CRITERIOS GENERALES Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS.

Artículo 23.

La seguridad e higiene del trabajo en las explotaciones mineras, junto con la medicina preventiva laboral, integran el concepto de prevención de riesgos profesionales entendiendo como tal la defensa del trabajador minero frente a los riesgos que, derivados por su trabajo y del ambiente laboral, ponen en peligro su salud, su integridad física o su vida. Tal concepto forma parte, por su propia naturaleza, del contenido de la relación laboral quedando incluida dentro de las condiciones de trabajo y, por tanto, como deber que incumbe al empresario.

Artículo 24.

La prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras comprende:

- La eliminación, siempre que sea factible, de los riesgos en su origen.
- La adopción de medios técnicos de prevención colectiva o individual encaminadas al aislamiento o atenuación del riesgo.
- Las prácticas de medicina preventiva del trabajo dirigidas a la valoración del estado de salud y capacidad psicofísica de los trabajadores.
- El estudio y valoración ergonómico de las operaciones laborales y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
- La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre medidas y medios a adoptar para su prevención.

Artículo 25.

Siempre que sea factible se estará al principio preventivo básico de eliminar los riesgos en su propio origen y, cuando ello no sea posible, se neutralizarán, disminuirán o aislarán mediante procedimientos de protección técnica colectiva o de protección personal.

Las medidas de protección personal se utilizarán con carácter complementario de la protección colectiva, cuando estas resulten insuficientes para eliminar el riesgo, o con carácter supletorio de las mismas cuando éstas no sean de posible aplicación por razones tecnológicas o por la propia índole del trabajo.

Artículo 26.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas en una explotación minera determinarán la inmediata investigación de sus

causas, así como el estudio y valoración de las medidas de prevención existentes, para proceder, en su caso, a su revisión o modificación.

Artículo 27.

En toda explotación minera tanto las herramientas, maquinaria e instalaciones, así como los métodos de trabajo, se ajustarán a la normativa general sobre la seguridad e higiene del trabajo. Especialmente se adoptarán las medidas de prevención necesarias para evitar hundimientos, inundaciones, incendios y explosiones, así como las medidas técnicas conducentes al logro de una adecuada ventilación, desagüe, alumbrado y circulación en pozos, galerías de transporte, planos inclinados y demás puntos que se requieran medidas específicas.

Artículo 28.

La medicina preventiva laboral en las explotaciones mineras se concretará en las siguientes actuaciones:

- Reconocimientos médico-laborales de ingreso, periódicos y especiales para trabajadores con marcados riesgos, dirigidos a la valoración del estado de salud de los trabajadores y de su capacidad laboral y al diagnóstico del estado psicofísico de los mismos en cuanto pueda ser determinante de una especial predisposición o vulnerabilidad ante los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Del resultado de estos reconocimientos, a los que deberán someterse obligatoriamente los trabajadores, quedará constancia en la documentación que deberá conservarse por las empresas, entregándose asimismo una copia a los trabajadores estudio y valoración estadística de la siniestralidad, morbilidad y mortalidad específica en la población trabajadora minera.

- Especial vigilancia y control médico-laboral continuado de los trabajadores mineros que desempeñen trabajos con marcado riesgo.
- Estudio médico-laboral y ergonómico de todo trabajador minero que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional a efectos de determinar las posibles secuelas resultantes y su capacidad residual de trabajo y la posibilidad de adscripción a otros puestos de trabajo compatibles con su estado.
- Valoración del estado de salud mediante reconocimiento médico en el momento de ingreso al trabajo, cambio de empleo o cese en la

empresa, con determinación de posibles estados patológicos o secuelas atribuibles a anteriores trabajos en minería.

Artículo 29.

Se fomentará el interés e integración de los trabajadores mineros en materia de prevención de riesgos profesionales facilitándoles para ello la adecuada información sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo y en general de la explotación minera a que estén adscritos, así como la formación practicada necesaria sobre los medios, métodos y técnicas de prevención de riesgos y de seguridad e higiene del trabajo.

La formación será inicial al comenzar su actividad minera, y continuada y de actualización a lo largo de su vida laboral y, concretamente, con ocasión de cambios de puestos de trabajo o de modificaciones tecnológicas o de métodos de trabajo.

Artículo 30.

El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia de lo dispuesto en la legislación de minas, Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto sobre paralización de labores en caso de peligro.

Artículo 31.

La participación activa de los trabajadores mineros en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos internos de la empresa especializados en la materia en los términos previstos en la [sección segunda de este capítulo](#) y, en su defecto, por los representantes legales de los trabajadores en la explotación minera.

SECCIÓN 2. ÓRGANOS ESPECIALIZADOS.

Artículo 32.

En las explotaciones mineras serán órganos internos especializados en materias de seguridad e higiene los siguientes:

- Los comités de seguridad e higiene en el trabajo.
- Los delegados mineros de seguridad.

Artículo 33.

En toda explotación minera o establecimiento de beneficio con 50 o más trabajadores será obligatoria la constitución de un comité de seguridad e higiene por convenio colectivo, por acuerdo entre el empresario y el comité de empresa o por resolución de la Dirección General de Trabajo. A petición del empresario o del comité de empresa, se podrán establecer, a la vista de las circunstancias concurrentes, más de un comité de seguridad e higiene en cada explotación minera, así como un comité superior o central que coordine los demás.

El comité de seguridad e higiene del trabajo, de carácter paritario, estará integrado por :

- a. Un presidente, elegido por el comité de entre sus miembros.
- b. Representantes de los trabajadores, elegidos por acuerdo mayoritario del comité de empresa o a propuesta unitaria de las centrales sindicales con representación en el comité, en número proporcional a la plantilla de la explotación según la siguiente escala:
 - Dos vocales en explotación de hasta 100 trabajadores.
 - Cuatro vocales en explotación de 101 a 500 trabajadores.
 - Seis vocales en explotación de 501 a 1000 trabajadores.
 - Ocho vocales en explotación de mas de 1.000 trabajadores.
- c. Representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes de los trabajadores.
- d. Los siguientes vocales con voz pero sin voto:
 - El jefe del servicio técnico de seguridad o, en su defecto, el técnico especializado de mayor categoría.
 - El jefe de servicio médico de empresa o persona en la que se delegue o, en su defecto, el médico de empresa o ayudante técnico sanitario de mayor categoría.
 - Un técnico de seguridad o medicina libremente designado por la empresa, entre técnicos superiores, médicos, técnicos de grado medio y ayudantes técnicos sanitarios.
 - El o los delegados mineros de seguridad que actuarán como vocales natos del comité.
 - Un secretario que será elegido libremente por el propio comité, entre el personal administrativo de plantilla de la explotación.

Artículo 34.

Serán requisitos para ser elegido vocal representante de los trabajadores en el comité de seguridad e higiene:

- a. Pertenecer a la plantilla de la explotación minera o establecimiento de beneficio.
- b. Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.
- c. Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad e higiene en el trabajo que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desempeño de su cargo.

Los vocales representantes de los trabajadores de los comités de seguridad e higiene recibirán en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad e higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en el mismo.

Artículo 35.

Serán cometidos específicos de los comités de seguridad e higiene:

- Cooperar con el empresario en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales.
- Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación minera en el ámbito de la seguridad e higiene.
- Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.
- Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad e higiene en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a la condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad e higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajos y las modificaciones en locales e instalaciones.

- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.
- Recibir de los delegados mineros de seguridad información periódica sobre su actuación.
- Requerir al empresario, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.
- Solicitar al empresario la paralización de las labores o trabajos si el riesgo de accidente fuese inminente y, en su caso, a la autoridad competente.
- Acordar la paralización de actividades en los términos previstos en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente.
- Informar periódicamente a la dirección de la empresa y al comité de la empresa sobre sus actuaciones estudiar y, en su caso, resolver las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas del [artículo 30](#) sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

Artículo 36.

El comité de seguridad e higiene en el trabajo se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su presidente por libre iniciativa o petición fundada de tres o más de sus componentes. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del comité serán consideradas como de trabajo. En la convocatoria de cada reunión del comité se fijará el orden de asuntos a tratar. De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la dirección de la empresa y al comité de empresa, en la que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El comité de seguridad e higiene elaborará un reglamento de funcionamiento interno.

El comité de seguridad e higiene redactará anualmente una memoria de actividades, de las que se remitirá un ejemplar al comité de empresa, a la administración de minas, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene.

Los comités de seguridad e higiene son órganos colegiados, no existiendo, por tanto competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Artículo 37.

En toda explotación existirá un delegado minero de seguridad que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el comité de empresa.

Los requisitos para ser elegido delegado minero de seguridad serán los mismos que los exigidos para vocal representante de los trabajadores en el comité de seguridad e higiene. Asimismo, será necesario tener una antigüedad en la empresa de, al menos, diez años y haber ostentado durante los tres años anteriores a su elección las categorías de minero de primera, artillero, barrenista, entibador, picador o posteador, siempre que se trate de explosiones de interior.

Con carácter previo al inicio de su actuación quienes hubieren sido elegidos delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determinará su aptitud física para el ejercicio que el delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.

Artículo 38.

Los delegados mineros de seguridad, titulares y suplentes, recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, que se impartirá en forma y condiciones similares a la prevista para los vocales representantes de los trabajadores en los comités de seguridad e higiene.

Artículo 39.

El delegado minero de seguridad, que ejercerá sus funciones en relación de dependencia inmediata del director facultativo del centro de trabajo, tendrá los siguientes derechos:

- Formar parte del comité de seguridad e higiene en los términos previstos en el [artículo 33](#).
- Cuando la plantilla del centro de trabajo en el que fue elegido sea superior a 250 trabajadores, la dedicación al cargo será plena, quedando liberado durante el tiempo de su mandato de cualquier actividad propia de su categoría minera de origen.
- Podrá desempeñar su labor en los distintos turnos y el régimen de entrada y salida se adecuará a las necesidades y peculiaridades de

la función, siempre con conocimiento y aprobación del director de la explotación minera.

- Las labores empleadas en actuaciones propias de su función serán consideradas como de trabajo a todos los efectos.
- Finalizado su mandato se reincorporará con su categoría de origen, al mismo puesto de trabajo o puesto similar al que ocupará en el momento de su elección.

Artículo 40.

Serán funciones de los delegados mineros de seguridad:

- Promover la observancia de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad e higiene de trabajo y prevención de riesgos profesionales y el interés y cooperación de los trabajadores en estas materias.
- Realizar los estudios e investigaciones necesarias para llegar a un conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en el centro, derivado del ambiente de trabajo, materias primas, maquinaria y herramientas y sistemas y procesos de trabajo.
- Acompañar, si lo estima procedente, a los técnicos de la empresa en las tomas de muestras de contaminantes ambientales para su posterior análisis y valoración, pudiendo practicar por sí mismo dichos análisis y valoraciones, informando en este caso de sus resultados al director facultativo del centro y al comité de seguridad e higiene.
- Velar para que los trabajadores dispongan de los necesarios medios de protección personal y vigilar el buen estado de los mismos y su uso adecuado.
- Interesar la práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores del pozo.
- Colaborar en la organización de la evacuación en casos de incendios u otros siniestros y en la prestación de primeros auxilios a trabajadores accidentados y enfermos.
- Estudiar y controlar permanentemente la siniestralidad en la explotación, valorando su evolución a través del análisis de los índices de frecuencia, gravedad e incidencia.
- Proponer al director facultativo del centro y al comité de seguridad e higiene, según los casos, cuantas medidas preventivas y de corrección de riesgo estime necesarias y, en su caso, controlar la aplicación y eficacia de las mismas.
- Realizar las misiones que el comité de seguridad e higiene, dentro de las de su competencia le delegue o encomiende.

Artículo 41.

Para el cumplimiento de las funciones anteriormente señaladas el delegado minero de seguridad deberá:

- Presentarse en el lugar de los hechos, aun fuera de su jornada laboral, tan pronto tenga conocimiento de un accidente mortal o grave o de un siniestro catastrófico ocurrido en el pozo o explotación. A tal efecto, el empresario deberá comunicárselo de forma inmediata.
- Acompañar y asesorar al personal directivo de la empresa, técnicos de seguridad de la misma y miembros del comité de seguridad e higiene en las visitas que, con finalidad preventiva o de investigación de acciones, realicen al pozo.
- Realizar con la asiduidad necesaria, y al menos una vez al mes, visitas a las instalaciones, inspeccionando o estudiando desde el punto de vista de la seguridad e higiene las condiciones de trabajo.
- Formalizar un parte-informe de actividades en el que detallará su actuación, visitas e investigaciones realizadas, situación del pozo en cuanto a seguridad e higiene, anomalías encontradas y medidas de prevención propuestas y adoptadas. Ello sin perjuicio y con ocasión de accidente grave o mortal, siniestro o cualquier otra situación de emergencia.
- De los informes periódicos y de los extraordinarios el delegado minero de seguridad remitirá un ejemplar al director facultativo del pozo o explotación y otro al comité de seguridad e higiene.
- Proponer, siempre que lo considere oportuno, al comité de seguridad e higiene, las medidas preventivas o de corrección de riesgos que estime necesarios.

Artículo 42.

La duración del mandato, tanto de los representantes del personal en el comité de seguridad e higiene como del delegado minero de seguridad será de cuatro años. Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a. Por transcurso de los cuatro años.
- b. Por causar baja en la plantilla de la explotación minera o pozo, según se trate de representante en el comité o de delegado minero de seguridad.
- c. Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d. Por revocación acordada por los dos tercios del comité de empresa y, en el caso de los delegados mineros de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla del pozo.
- e. Por renuncia del cargo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Hábitat minero.

A partir de la entrada en vigor del presente estatuto, se procederá a la realización de un estudio que proporcione los datos básicos sobre las condiciones sociales de las zonas mineras. Dicho estudio será efectuado con participación de las centrales sindicales más representativas, organizaciones empresariales, de la administración del Estado y de las comunidades autónomas correspondientes. En base a tal estudio se señalarán las prioridades que se incorporarán a los programas de actuaciones, entre las cuales se incluirán la mejora y perfeccionamiento de obras y servicios públicos, creación de la infraestructura necesaria en materia de enseñanza, cultura y sanidad y fomento de los medios adecuados para el empleo del tiempo libre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

A fin de desarrollar más eficazmente la labor del Instituto Nacional de la Silicosis en materia de medicina laboral, se adoptarán las medidas conducentes a asegurar la participación en sus órganos rectores de los sindicatos y asociaciones patronales más representativos del sector minero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Se autoriza a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Industria y Energía, y de Sanidad y Consumo para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo previsto en este Real Decreto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

La implantación de la jornada máxima prevista en el [artículo 3](#) se efectuará de forma gradual, de modo que el 1 de enero de 1984 la jornada máxima semanal sea de treinta y siete horas; el 1 de enero de 1985, de treinta y seis horas, y el 1 de enero de 1986 quede definitivamente implantada la jornada máxima de treinta y cinco horas semanales.

La puesta en práctica de las jornadas máximas consignadas en el párrafo anterior que originen reducción de los tiempos de trabajo podrá efectuarse mediante el disfrute de días completos de descanso suplementario equivalentes, como mínimo, a la cuantificación de los tiempos de exceso de la jornada en vigor sobre la legal. La reducción de jornada prevista para 1984 se efectuará mediante este procedimiento, salvo pacto en contrario el calendario de implantación de jornada expuesto podrá ser objeto de modificación en la negociación colectiva, respetando en todo caso el límite temporal de 1 de enero de 1986. Una vez alcanzada la jornada de treinta y cinco horas de trabajo efectivo como consecuencia de venirse computando a efectos de jornada el tiempo de descanso

intermedio en jornadas continuadas, solo se continuará con tal sistema de cómputo cuando por pacto expreso así se establezca. La puesta en práctica de las referidas jornadas máximas no será considerada como hecho determinante de la revisión de los sistemas de remuneración con incentivo que estuviesen establecidos con anterioridad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

La implantación del régimen de descanso semanal previsto en el [artículo 8](#) se efectuará de forma gradual de modo que a partir de 1 de enero de 1984, y para el conjunto de dicho año, se disfrute de un tercio de los segundos días de descanso establecidos en tal precepto, continuándose al mismo ritmo de implantación de un tercio más de descanso por año en 1985 y 1986. Por convenio colectivo podrá establecerse otro calendario de implantación de los descansos, sin superar el límite temporal del año 1986.

En todo caso deberán respetarse los descansos mínimos previstos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de aplicar las reglas contenidas en el párrafo anterior, a los descansos previstos en el mismo para 1984 se adicionarán aquellos que pudieran venir disfrutando con anterioridad por convenio o pacto, sin que de la suma de ambos puedan resultar, para 1984, más de dos tercios del total de descansos anuales, salvo en aquellas empresas que por aplicación del párrafo segundo de la [disposición transitoria primera](#) se superase este porcentaje.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el [artículo 21 de esta norma](#), en el plazo de seis meses, a partir de su vigencia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social propondrá al Gobierno para su aprobación mediante Real Decreto, la reducción de la edad de jubilación de los grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero y no comprendidos en el régimen especial de la minería del carbón en los que concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad en similares términos que dicho régimen especial establece.

A tal efecto se elaborará, previo informe de las asociaciones patronales y organizaciones sindicales más representativas del sector minero, un nomenclator en el que se determinen las equivalencias entre las categorías y grupos profesionales de la minería del carbón y las correspondientes en las demás actividades mineras. Igualmente podrán ser objeto de tratamiento de dicho Real Decreto los coeficientes reductores, tanto de las categorías de exterior en las que quede acreditada por los estudios técnicos correspondientes la existencia de riesgos de origen pulvígeno similares a los tenidos en cuenta para las

categorías de interior, como los de otras categorías de exterior o interior cuyas condiciones de trabajo no se correspondan con el coeficiente actualmente asignado.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Quedan derogadas cuantas disposiciones, de igual o inferior rango, se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto.

En lo no regulado en esta norma se mantendrán las condiciones más favorables para los trabajadores, sin perjuicio de su posible modificación por la negociación colectiva.

Las ordenanzas laborales de la minería del carbón, de minas metálicas y cualesquiera otras aplicables en el ámbito de esta norma subsistirán en sus propios términos, sin otras modificaciones que las expresamente introducidas por el régimen jurídico establecido en este Real Decreto y las que se produzcan a través de la negociación colectiva, de acuerdo con la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores.

Dado en Madrid a 21 de diciembre de 1983.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
Joaquín Almunia Amann.

ÍNDICE

ÍNDICE

PRELIMINARES:

Certificación

Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenidos

PARTE INTRODUCTORA:

- Abstract
- Resumen
- Introducción

PRIMERA SECCIÓN:

Cuerpo del Informe Final

Revisión de Literatura

MARCO CONCEPTUAL

El Derecho Laboral. Concepto.-Generalidades

Definición del Trabajo

Generalidades del Trabajo

El Contrato de Trabajo

Enfoques del Trabajo

Trabajo Subterráneo

La Minería

MARCO JURÍDICO DE LA PROBLEMÁTICA

Marco Constitucional

El Trabajo y La Seguridad Social: un derecho de todos los ecuatorianos

Los Principios fundamentales del Trabajo

Las relaciones Laborales y Salarios del trabajador ecuatoriano

La Contratación, Reinserción y el Régimen Laboral: un deber Constitucional

Marco Laboral

Preceptos y derechos laborales

La Contratación Laboral

Los Riesgos Laborales

Las Jornadas de Trabajo y Vacaciones

Las Remuneraciones, Utilidades, Fondos de Reserva y Jubilación

Las Enfermedades de Riesgo Profesional

Marco Jurídico-Minero

La Ley de Minería

Obligaciones de orden laboral

Seguridad e Higiene Minera-Industrial

Obligaciones de los titulares de derechos mineros

Reglamento De Seguridad Minero Industrial

Reglamento Ambiental de Actividades Mineras

Legislación Comparada

MARCO DOCTRINARIO

La Minería

La Minería de Superficie

La Minería Subterránea

La Minería en el Ecuador

Principales Zonas Mineras del Ecuador

La Minería una Actividad generadora de riqueza y de peligro

La Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Minería

Las Empresas Mineras Y Su Responsabilidad Social

Los problemas sociales y laborales dentro de la actividad minera

ESTUDIO DE CASOS

Metodología

Materiales utilizados

Métodos Procedimientos y Técnicas

Resultados

Resultados de la aplicación de encuestas

Resultados de la aplicación de entrevistas

Discusión

Análisis de la Problemática

Verificación de Objetivos

Contrastación de Hipótesis

Fundamentación para la Propuesta Jurídica

SEGUNDA SECCIÓN:

Síntesis del Informe Final

Conclusiones

Recomendaciones

Propuesta Jurídica

REFERENCIAS FINALES:

- Bibliografía
- Apéndice
- Anexos
- Índice