UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO."

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR: **Jose Luis Nuñez Ochoa**

DIRECTOR: **Dr. Fernando A. Andrade Tapia**

LOJA — ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Dr. Fernando Andrade Tapia

DIRECTOR DE TESIS

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado, titulado **"VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO."**, ha sido dirigido, supervisado y revisado en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la Institución. Por lo que queda autorizada su presentación.

Loja, febrero de 2013

Dr. Fernando Andrade Tapia

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Jose Luis Nuñez Ochoa declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional–Biblioteca Virtual.

Autora: Jose Luis Nuñez Ochoa

Firma:

Cédula: 0905066015

Fecha: Loja, 05 de Junio de 2013

AGRADECIMIENTO

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

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi esposa y mi familia, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada.

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

Al Dr. Fernando A. Andrade Tapia, director de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

EL AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi esposa a quien quiero mucho, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento. A mis hijos y nietos.

A mi madre, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momento.

José Luis Núñez Ochoa

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Derecho laboral

4.1.2. Contrato Individual del Trabajo

4.1.2.1. Definición

4.1.3. Riesgos de Trabajo

4.1.3.1. Definición

4.1.3.2. Elementos

4.1.3.3. Efectos

4.1.3.4. Indemnización por Riesgos de Trabajo

4.1.4. Accidente de Trabajo

4.1.4.1. Definición

4.1.4.2. Elementos

4.1.5. Enfermedad profesional

4.1.5.1. Definición

4.1.5.2. Causas Productoras de las Enfermedades Profesionales

4.1.6. Seguridad Industrial

4.1.6.1. Definición

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Antecedentes del Derecho laboral

4.2.2. Definición

4.2.3. Origen

4.2.4. Fuentes del Derecho Laboral
4.2.5. Elementos del Contrato Individual
4.2.6. Riesgos de Trabajo y Enfermedades profesionales
4.2.7. Seguridad Social
4.2.8. Principios Jurídicos del Derecho Laboral
4.2.9. Clasificación del Contrato de Trabajo
4.2.10. Terminación del Contrato de Trabajo
4.2.11. Principios Procesales
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador
4.3.1.1. Trabajo y Seguridad Social
4.3.2. Código del Trabajo
4.3.3. Ley de Seguridad Social
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
4.4.1. En Perú
4.4.2. En Argentina
4.4.3. En Nicaragua
4.4.4. En Costa Rica
4.4.6. En España
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. Métodos
5.2. Procedimientos y Técnicas
6. RESULTADOS
6.1. Análisis e interpretación de las encuestas
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de objetivos
7.1.1. Objetivo General
7.1.2. Objetivos específicos
7.2. Contrastación de hipótesis
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. PROPUESTA DE REFORMA
10. BIBLIOGRAFÍA

11. **ANEXOS**

PROYECTO

1. **TEMA**

2. **PROBLEMATICA**

3. **JUSTIFICACION**

4. **OBJETIVOS**

4.3. **Hipótesis**

5. **MARCO TEORICO**

6. **METODOLOGIA**

7. **CRONOGRAMA**

8. **PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

9. **BIBLIOGRAFÍA**

INDICE

1. TÍTULO

“VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.”

2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación, previo la obtención del Título de Licenciado en Jurisprudencia y Grado de Abogado, es un tema trascendental para el mejoramiento de los reclamos administrativos relacionados con los Riesgos de Trabajo, como lo son los Accidentes de trabajo y las Enfermedades profesionales, que no se encuentran previstas en la legislación ecuatoriana; siendo necesaria la búsqueda de la solución para evitar una serie de problemas legales en razón de que el Código de Trabajo vigente no establece un verdadero procedimiento enmarcado a la eficaz y rápida solución del problema en sí cuando un trabajador es víctima de un Riesgo de Trabajo.

Es importante poner en consideración que lo manifestado anteriormente me ha motivado a investigar la posibilidad de crear una reforma a nuestro Código de Trabajo para disponer de un instrumento legal, eficaz, claro y simplificado que permita recuperar los derechos del trabajador, impedir que se sigan vulnerando los principios procesales y se vulnere el debido proceso y sobre todo para que el trabajador al sentirse lesionado reciba una justa indemnización por el daño sufrido en el ámbito laboral, sin que sea un proceso angustioso, tedioso e incierto, tanto para el trabajador cuanto para sus familiares.

La insuficiencia jurídica ecuatoriana, al no tener un procedimiento adecuado y claro para los reclamos que hagan los trabajadores que han sufrido algún Riesgo de Trabajo en el cumplimiento de sus labores, provoca que graves injusticias queden en la impunidad.

Para el desarrollo de la tesis he recopilado datos, he realizado encuestas con su respectiva interpretación y formulo una propuesta que consiste en la elaboración de un anteproyecto de la Ley reformatoria al Código de Trabajo que establezca un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos para Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales para garantizar los principios procesales y el debido proceso.

2.1. ABSTRACT.

The present research, after obtaining the Bachelor's Degree in Jurisprudence and law degree, is a major issue for the improvement of administrative claims related to occupational hazards, such as accidents at work and occupational diseases not found under Ecuadorian law, being necessary to find the solution to avoid a series of legal problems because of the current Labour Code does not provide a true procedure framed for effective and rapid solution to the problem itself when a worker is a victim of an occupational hazard.

It is important to consider that the statement above has motivated me to investigate the possibility of creating a reform of our labor code to provide a legal, efficient, clear and simplified for recovering worker's rights, prevent further breach procedural principles and violates the due process and especially for the worker to feel injured receive fair compensation for the damage suffered in the workplace, without the agonizing process, tedious and uncertain, both the worker as to their family.

Ecuadorian legal failure, lacking clear and adequate procedures for claims by employees who have suffered occupational hazard in the discharge of duties,

Causes grave injustices go unpunished.

For the development of the thesis I collected data, I conducted surveys with their respective interpretation and made a proposal that involves the development of a draft Law Labour Code Amendment establishing an appropriate administrative procedure in Work Accident Claims occupational diseases and to ensure the principles and procedural due process.

3. INTRODUCCIÓN

La presente Tesis de investigación jurídica; previa la obtención del Título de Abogado, he tomado en consideración la metodología de la investigación científica, utilizando los lineamientos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, respecto a sus disposiciones y a la asesoría del Director, me he basado en un tema laboral, el mismo que corresponde a **“ violación de los principios procesales en el trámite administrativo concerniente a los riesgos de trabajo por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo”;** por ser un problema importante dentro del campo laboral en el que consta los antecedentes investigativos; así como la fundamentación teórica en la que se encuentra enmarcado el proceso; es decir toda la teoría investigada que tiene relación con el Derecho Laboral; Contrato Individual de Trabajo, a la Relación Laboral entre Trabajador y Empleador, Los Riesgos de Trabajo como son los Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, Seguridad Industrial y los Principios Procesales en la que se aborda de manera profunda, concibiendo su importancia y determinando que requiere un trabajo de investigación.

En el marco de la investigación de campo, he receptado el criterio que tienen los abogados, acerca de los Riesgos de Trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores, si se conoce y se aplica el trámite administrativo para denunciar los Accidentes de Trabajo o Enfermedades profesionales.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo siguiente: La revisión de literatura con un Marco Conceptual que comprende: El Derecho Laboral, Contrato Individual del Trabajo, Riesgos del Trabajo, Indemnización por Riesgos del Trabajo, Accidentes de Trabajo, Enfermedad Profesional, Seguridad Industrial; Marco Doctrinario: Antecedentes del Derecho del Trabajo, Definición, Origen, Fuentes del Derecho Laboral, Elementos del Contrato Individual, Riesgos del Trabajo y Enfermedad Profesional, Seguridad Industrial, Principios Jurídicos del Derecho Laboral, Clasificación del Contrato de Trabajo, Terminación del Contrato de Trabajo, Principios Procesales; Marco Jurídico: Tratados Internacionales, Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos, técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, luego expongo los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas. Luego se realizó la discusión con la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis, criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta de reforma. Para luego terminar con las conclusiones, recomendaciones a la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal de Grado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Derecho laboral

Varios tratadistas consideran que la Constitución es la ley de leyes y norma de normas por el carácter supremo establecido en el Art. 425 de la Carta Magna. En la actualidad se han excluido de su empleo en el lenguaje jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a “obreros” o “patrones” que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes hayan establecido una empresa; y, que pueden o no tener trabajadores en relación de dependencia; por lo que resulta equívoca la expresión para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

“El Derecho Laboral, es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. Por lo tanto el Derecho Laboral o también llamado Derecho del Trabajo o derecho Social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas

jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena"[1]

De esta manera el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia; y, cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. También los sujetos de la relación laboral son los trabajadores considerados individual y colectivamente; y, el empleador.

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

4.1.2. Contrato Individual del Trabajo

Efectivamente la contratación laboral, comienza con la caída del imperio Romano, hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar una cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya

[1] MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio, Abg., Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral. Primera Edición, Pág. 45

no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, de la misma manera surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “el ocio es el enemigo del alma”, es muy importante; pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, por lo tanto el pensamiento en esta época era el que “todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades”, el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que eran mini Estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento de poder.

La contratación en materia laboral, tiene innumerables modalidades introducidas en la última década en nuestra legislación, que perpetúa en el curso de la relación laboral de los afectados el fenómeno de adhesión del trabajador a cuantas condiciones contractuales le presenta su empleador, en este contexto existe un contrato individual de trabajo, en el que el trabajador constituye el aspecto más importante y generador de la relación laboral que nace de la auténtica voluntad de las partes.

Para Guillermo Cabanellas de Torres:

“El contrato de trabajo es aquel que 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 de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"[2]

Según el Art. 8 del Código del Trabajo, que trae consigo la definición jurídica de contrato individual, este dispone:

"Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[3]

Por lo tanto es una convención en que el patrón o el empleador y el obrero o empleado se obliga recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual; y, aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.

Por otro lado, la contratación en materia laboral, se la entenderá porque cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica bajo la dependencia de éstos por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.

---

[2] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho usual, Editorial Heliasta, Año 1995, Pág., 52

[3] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, Año 2012. Pág. 2

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado; es decir: **El consentimiento**; que es la expresión de la voluntad; **el objeto;** actividad o servicio retribuido; **la causa;** causa económico - social que incita a las personas a formalizar el contrato. Tiene que ser **lícita;** y **la forma;** la forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal; requisitos a los que en la ciencia jurídica – laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

La subordinación o dependencia.- Declara el estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador; pero no a través de una completa sumisión personal; sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan o unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo; es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

Es necesario el que se establezcan las características del contrato en materia laboral, que al ser un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de trato sucesivo; lo consensual se forma sólo con el consentimiento de las partes; sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo; es bilateral; porque tiene por objeto la utilidad de las dos parte; es conmutativo, por las obligaciones de las partes se miran como equivalente. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido; y, por último es de tracto sucesivo, lo que implica que es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

4.1.2.1. Definición

El profesor Guillermo Cabanellas, al respecto nos recuerda que este contrato se separó del antiguo arrendamiento de servicios civiles, al tener en cuenta que la doctrina determinó que el trabajador no es una mercancía, por la que no podía seguir siendo tratada como tal.

Para el Dr. Aníbal Guzmán Lara, el contrato individual de trabajo pertenece a llamada contratación dirigida, promovida por la misma sociedad, jurídicamente organizada. En fin, se han vertido varios criterios al respecto;

pero es evidente que esta disciplina tiene características propias que le diferencian de otras.

En el Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas ya citado, se encuentra que contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continua 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 de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

En nuestro Código Civil en su artículo 1481, aplicado en el campo laboral manifiesta que el contrato de trabajo es una convención voluntaria, para la prestación de servicios permitidos por la ley, o la ejecución de una obra, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación de un empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, sociedad o compañía, fundación o corporación.

En el nuestro Código de Trabajo tiene una definición más adecuada y práctica; puesta que en el Art. 8 lo define así:

"Es el convenio en virtud de la cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[4]

[4] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones legales, 2012 Pág. 6

En definitiva el Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

4.1.3. Riesgos de Trabajo

4.1.3.1. Definición

Nuestro Código del Trabajo en su Art. 347 se refiere a los Riesgos del Trabajo y los define como:

"Son las eventualidades dañosas a las que está sujeta el trabajador, con ocasión o por consecuencia o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de"[5]

Al respecto Alcalá Zamora y Cabanellas señalan que:

"El Riesgo del Trabajo es considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocado como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador ofrece concepciones muy distintas. El Riesgo Profesional, en el primer caso; sirve para cimentar la

[5] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2012Pág. 81-82

responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos. En el segundo aspecto, el riesgo del trabajo determina el género del cual son especies los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El Riesgo el producto del Accidente o de la Enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresarial"[6]

Actualmente se estima que la Seguridad y la Prevención de riesgos de trabajo son inherentes a los procesos productivos, constituyendo un aspecto de la función gerencial junto con la asesoría de especialistas en la materia. La preservación de la salud y la vida de los trabajadores es tal vez más importante que la reparación del daño, tanto desde el punto de vista netamente humano como desde la perspectiva de la economía, la inversión y el progreso industrial.

4.1.3.2. Elementos

Para que exista el Riesgo Laboral se requiere de dos elementos:

En primer lugar la existencia de un contrato de trabajo expreso o tácito; es decir la vinculación jurídica patrono – trabajador. Por lo mismo no tiene efecto jurídico el riesgo en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo esencialmente familiar.

[6] ALCALÁ – ZAMORA y CABANELLAS, Tratado de Política Laboral y Social, 1976, Tomo II, Pág. 122

En segundo lugar el evento dañoso debe ser con ocasión o por consecuencia de la actividad laboral. Con “ocasión” significa que el daño se produjo ejerciendo al momento la labor, efectuando hoy el trabajo. Causa, el trabajo; efecto, el daño corporal. Esta forma inmediata es propiamente el Accidente de Trabajo.

Por “consecuencia del trabajo” no da una idea de causalidad no violenta o inmediata; sino mediata, como en el caso de la enfermedad profesional.

En la enfermedad profesional puede preguntarse si hay una eventualidad o hay casi seguridad. La eventualidad, como queda dicho es posibilidad. Ni la ciencia médica puede predecir una enfermedad, menos la muerte; sino por síntomas inmediatos.

4.1.3.3. Efectos

Sea Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales los riesgos de Trabajo pueden producir los siguientes efectos:

- Muerte del trabajador;
- Incapacidad Absoluta y Permanente para el trabajador; lo que significa que ya no puede desempeñar ninguna labor;
- Incapacidad Temporal; la que no puede durar más de un año, si pasa del año la incapacidad se considera en absoluta y permanente;
- Disminución parcial y permanente para el trabajo.

4.1.3.4. Indemnización por Riesgos de Trabajo

Se entiende por Indemnizar, a la compensación económica que recibe el trabajador como consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional exceptuándose quienes ejercen actividades de orden militar. También tiene derecho a toda atención médica de los parientes de los trabajadores cuantos éstos hayan sufrido el contagio de la enfermedad adquirida por el trabajador, en el ejercicio de la función laboral.

El empleador debe dar toda la atención posible al trabajador en todo aquello que no cubre el seguro Social y sus dependencias médicas hospitalarias.

Producido cualquiera de los efectos del Accidente de Trabajo o de las Enfermedades profesionales el trabajador tiene derecho a que se lo pague la correspondiente indemnización.

4.1.4. Accidente de Trabajo

4.1.4.1. Definición

Nuestro Código del Trabajo define al Accidente de Trabajo en su Art. 348 de la siguiente manera:

“Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.

Sachet define al Accidente de Trabajo como:

"Un suceso anormal en general súbito o por lo menos de una duración corta y limitada, que atenta a la integridad o a la salud del cuerpo humano"[7]

Márquez al referirse a los Accidentes de Trabajo indica que:

Accidentes son los infortunios tratables en el campo privativo de la cirugía, es así que no abe fijar las especialidades que éstos pueden revestir en cada momento, por la mera imprevista y súbita en que se producen, susceptible siempre de modalidades nuevas"[8]

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

Es necesario indicar que el accidente de trabajo es el evento que se produce durante el seguimiento de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y las horas de trabajo.

---

[7] SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Editorial Heliasta Pág., 65
[8] CABANELLAS, Derecho de los Riesgos del Trabajo, Pág. 435- 436

Para no quedarse en simplemente definiciones planteadas es importante citar a Guerrero quien establece algunos elementos que deben servir de orientación, para determinar si un evento es un accidente de trabajo:

"1. Hecho repentino. Consiste en la acción inesperada de determinantes externos que condicionan la ocurrencia del accidente, generándose una desviación abrupta y desfavorable del proceso normal de trabajo.

2. Relacionado causalmente- Expresa el vínculo de causalidad que debe establecerse para que el hecho constituya un accidente del trabajo, exige que las circunstancias que lo determinan tengan su origen en el desempeño o cumplimiento de la dinámica ocupacional.[9]

Entonces y tomando como base la relación o nexo causal con la actividad laboral, el accidente de trabajo es el que ocurre:

a) En el puesto de trabajo o fuera de él, en el desarrollo de la labor asignada para la cual fue contratado o de tareas favorables a la empresa. En este sentido, se incluyen también los sucesos en la vía pública tanto al conducir vehículos, como pasajeros o peatón, en el desempeño de la actividad laboral.
b) Al desarrollar fuera de las horas de trabajo una misión encomendada por un superior ya sea de forma remunerada o no.

[9] GUERRERO J, AMELL I, CAÑEDO R, Salud Ocupacional: Nociones Útiles para los profesionales de la información [Internet] Acimed 2004: 12 (5): 149-154. Avalaible from: http://scielo.sld.cu/pdf-mil/32n2/pdf.

c) En el puesto de trabajo o fuera de él, por acciones realizadas en el desarrollo de las relaciones naturales de cooperación y ayuda mutua referente a la actividad laboral.

d) Durante pausas o períodos de reposo incluidos en la jornada laboral, al ejecutar acciones habituales a estos fines o que se considere que no son ajenas al desempeño de la actividad laboral.

Frente a las nociones anteriormente citadas el **"British Medical Journal"** "**Viene recomendando desde hace varios años no utilizar el término "accidente" (accidente at work o work accident), por sus connotaciones de algo inevitable ya que este tipo de eventos son de naturaleza inevitable"**[10]

4.1.4.2. Elementos

En base a las definiciones precedentes puedo indicar que para que un Accidente pueda ser considerado como de trabajo; y, por consiguiente ser indemnizado debe reunir las siguientes condiciones:

- Debe existir entre el empleador y el trabajador un vínculo de dependencia;
- Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ha ocasionado en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional;
- Que exista entre el siniestro y el trabajo una relación de casualidad o contemporaneidad; esto es, que el siniestro se produzca por consecuencia o con ocasión de trabajo.

[10] BRITISH, Medical Journal, Estrategia de Promoción de la salud de los trabajadores en América latina y el Caribe [Internet] http:// scielo.sld.cu/pdf/aci/v14n2/aci05206.pdf

4.1.5. Enfermedad profesional

4.1.5.1. Definición

Debido a su actividad profesional, el hombre está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que éstas sean nocivas para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan como consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas Enfermedades Profesionales.

Sachet al respecto nos indica que:

"Enfermedad profesional se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable; son más fáciles de fijar y de especificar de antemano, dada la lentitud del proceso formativo y el empleo industrial en escala notable de distintos procedimientos de fabricación o la utilización de productos nuevos"[11]

4.1.5.2. Causas Productoras de las Enfermedades Profesionales

Como se ha visto anteriormente las causas derivadas del medio ambiente laboral, productoras de enfermedades profesionales, se pueden considerar los siguientes grupos, según Agustín Vaca Ruiz:

- Agresores químicos (polvos, humos, nieblas, gases, etc.);

[11] SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Editorial Heliasta Pág., 63

- Agresores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.);
- Agresores biológicos (virus, bacterias, parásitos, etc.);
- Agresores psíquicos y sociales (promoción, salarios, horarios, etc.)

4.1.6. Seguridad Industrial

4.1.6.1. Definición

La Seguridad Industrial es un conjunto de normas y principios que consagran y aseguran al trabajador un ambiente sano y adecuado para el cumplimiento de sus labores. Se entiende también por Seguridad Industrial a la técnica no médica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias. Es su objetivo, la lucha contra los accidentes de trabajo.

Dos son las formas fundamentales de actuación de la Seguridad:

Prevención.- Actúa las causas desencadenantes del accidente.

Protección.- Actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para reducir las consecuencias del accidente.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Antecedentes del Derecho laboral

El desarrollo histórico del Derecho Laboral está relacionado directamente con la historia de las transformaciones que ha sufrido la actividad productiva a lo largo de todas las épocas, de la forma como este ser humano ha evolucionado partiendo del trabajo como actividad fundamental para su existencia y también de las conquistas que han alcanzado los trabajadores en defensa de sus derechos primordiales del poder de los empleadores particulares y hasta del mismo Estado. En esta medida, desde ese mismo momento cuando se concibe el trabajo como una pesada carga, y hasta un castigo, impuesto por Dios ante la desobediencia humana, pasando por la actividad productiva de carácter fordista-taylorista que toma la subordinación como el elemento clave para definirlo, hasta la actualidad en donde la actividad laboral se ve enmarcada en un contexto de globalización en el que gran parte de la población mundial se halla instalada en el mercado de la economía informal se presentan caracteres particulares que vales la pena referenciar para construir una versión histórica de esta rama del derecho.

En este contexto, se asume como punto de partida las sociedades esclavistas donde los esclavos no tenían la calidad de ciudadanos, sino que eran considerados objetos y que por lo tanto no tenían derecho. Existen referencias de una figura de arrendamiento de cosas, o la confección de

obras, conocida como la **locatio rei, operis y operarum** que se mostraría como una primera aproximación de contrato regulador de este tipo de relaciones laborales aunque enmarcadas en el derecho de tipo civil

En la Edad Media, que se ve caracterizada por el predominio del modo de producción feudal, en la cual la posesión de la tierra adquiere un valor trascendental, aun cuando los desposeídos ganan cierto reconocimiento en la dignidad que los define como seres humanos, de todas formas esta clase se ve forzada a trabajar como siervos de la gleba para los señores feudales quienes se encargan de garantizar la seguridad de sus vasallos. Aún en este entorno algo restrictivo, los siervos van ganando derechos aunque no se puede hablar de una regulación de carácter estatal que vaya dirigida a su protección y dignificación. Vale la pena citar que en este periodo se conforman corporaciones que, como las de artesanos, tienen el propósito de controlar cierta rama productiva y garantizar a sus afiliados unos niveles de vida dignos. Una estructura organizativa que contempla en orden jerárquico a maestros, oficiales y aprendices de esta actividad y quienes ostentan tales lugares de acuerdo a su grado de experticia.

Si bien estos antecedentes son de relevancia en términos de ubicar el momento histórico en el cual surge la preocupación por los derechos de los trabajadores, es en el modo de producción capitalista en donde la actividad productiva alcanza tal grado de complejidad que se erige como un problema de orden político y social. Una sociedad burguesa que se encuentra

cimentada en la declaración de la libertad individual como bandera y llevando a afirmar definitivamente la diferenciación entre una clase de poseedores de los medios de producción y aquellos que no poseen más que su fuerza de trabajo para garantizar su subsistencia; un sistema de libertad del trabajo que parte de una supuesta igualdad entre las partes y que conduce al hecho de que cada persona tenga que negociar de manera individual la condiciones bajo las cuales va a prestar un determinado servicio a un patrono.

Sin embargo, en un escenario en el que abunda la mano de obra y en el que los puestos de trabajo no son numerosos, el empleador tiene el poder de poner de manera unilateral los requerimientos que más le convengan y ejercer una superioridad efectiva sobre aquel subordinado que necesita de empleo para sobrevivir. Este es el contexto, en el que la máquina se impone por encima del valor humano, en el que las soluciones del mercado basadas en la ley de la oferta y la demanda son las más válidas, es la época de las revoluciones industriales cuando las personas laboran en escenarios infrahumanos, y que instituye la clase social de aquellos sin ninguna protección que les garantice el ejercicio de sus derechos básicos.

Como ejemplo de las reglamentaciones en las cuales se fundamenta el talante liberal de la sociedad, se puede referir la ley Chapalier de 1971, en la cual se prohíbe el derecho de asociación y se da libre derecho a las personas para desempeñar cualquier actividad, se impone la fórmula de la

contratación de servicios personales apoyados en la ley de la oferta y la demanda que no ofrecía protección social a las personas involucradas en este tipo de acuerdos.

Emerge una clase social de proletarios, aquellos que representan el trabajo asalariado y quiénes son los que se ven expuestos a los diferentes riesgos que implica la actividad laboral impuestos por los propietarios del capital. En el seno de este conflicto propio del capitalismo industrial entre capital y proletariado, se origina la preocupación social por diginificar las condiciones de vida de los trabajadores, como porcentaje mayor de la población y se evidencia como las respuestas emanadas desde la normativa del derecho civil, que se cimienta en la premisa de la igualdad jurídica entre las partes, resultan insuficientes para dar cuenta de este fenómeno social.

Es pertinente continuar con el presente trabajo de investigación de tesis haciendo un breve análisis de las ideas generales y más importantes dentro del Derecho Laboral; es así como empezaré conceptualizando esta trascendental rama del Derecho y algunos de sus términos que tienen una importancia fundamental para comprender de mejor manera lo que es el Derecho del trabajo; así como determinar concretamente como se originó, creció y desarrolló en el transcurso de la historia de nuestro país.

El Derecho laboral, (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por

objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo (sometido a un poder ajeno que le impide libremente el libre desarrollo de su desenvolvimiento) y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en un actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero.

El trabajo asalariado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función protectora con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a poner límites a la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte.

La revolución Industrial dio origen a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido durante los siglos anteriores el campesinado del que los trabajadores provenían en general. Se destacaba en ese cuadro la explotación inhumana

del trabajo infantil, particularmente en la minería. Facilitaba toda esta situación la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

4.2.2. Definición

En el ámbito laboral se encuentran a diferentes tratadistas, estudiosos del Derecho que han aportado significativamente con sus análisis para poder definir lo que es el derecho Laboral; de esta manera se encuentra:
Guillermo Cabanellas define el Derecho laboral como:

"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 a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral"[12]

Para el Tratadista ecuatoriano Dr. Julio César Trujillo el Derecho Laboral es:
"Un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera que sean sus modalidades y condiciones; y, las de los artesanos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices, así como las relaciones

[12] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental 2012 Pág. 123

de todos y cada uno de éstos con el Estado y con los órganos creados por éste para proveer de protección y tutela al trabajo"[13]

De esta definición realizada por el Tratadista puedo acotar que se identifica plenamente las relaciones evidentemente laborales entre empleadores y trabajadores en las distintas clasificaciones; así como las relaciones entre los artesanos que requieren de los servicios de los operarios y artesanos, para finalmente converger entre las relaciones del Estado como ente regulador de todo el aparato productivo en relación de dependencia.

El español Pérez Botija define al Derecho Laboral como:

"El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de protección y la tutela del trabajo"[14]

Walker Linares define al Derecho Laboral como:

"El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes"[15]

Aczel define al Derecho Laboral como:

---

[13] TRUJILLO, Julio César; Derecho de Trabajo T. I, 1988, Pág. 31
[14] MAYORGA R, Julio, 2008, Pág. 14
[15] OMEBA, Enciclopedia Jurídica; Tomo VII Pág. 652

“Conjunto de principios y normas que tiene por finalidadprincipal la regulación de las normas jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”[16]

Pergolesi define al derecho de Trabajo como aquél:

“Que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano”[17]

Desde el punto de vista jurídico, Manuel Alonso García define el Derecho Laboral como el:

“Conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicio personal, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación o dependencia”[18]

Según Rafael Alfonso Guzmán Derecho Laboral:

“Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva

[16] ACZEL, 2001, Pág. 18
[17] OMEBA, Enciclopedia Jurídica; Pág. 56
[18] ALONSO G, Manuel, Pág. 25

integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones"[19]

Para ir comprendiendo de mejor manera y con mayor amplitud lo que significa el derecho Laboral hay que ir definiendo varios términos que se derivan del complejo ambiente en donde se desarrolla y se perfeccionan las relaciones laborales; de esta manera puedo empezar explicando algunas definiciones relacionadas con la materia:

Para mi criterio estos tratadistas aciertan con sus criterios y análisis, el que exista en Derecho Laboral esta regulación entre empresarios y trabajadores. Dando más garantías a las relaciones entre los empresarios y trabajadores.

Contrato:

"Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones"[20]

Laboral:

"Concerniente a la labor o al trabajo, como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas

[19] www.monografías.com. (htpp/1644hf)
[20] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario jurídico Elemental, 2012; Pág. 92

del contrato de trabajo y desea actividad profesional y subordinada como fenómeno económico y social"[21]

Trabajo:

"Medio ordinario previsto por Dios para ganar el pan de cada día. Uno de los medios más eficaces de autorrealización personal. Uno de los pilares más sólidos sobre el que se funda la auto imagen, la autoestima y la auto aceptación"[22]

4.2.3. Origen

Con el oscurecer de la época colonial y el amanecer de una época trascendental como lo es el de la independencia, no se suscitan cambios radicales como se esperaba. Nuestro país se constituye como República en el año de 1830, por medio de una Constitución destinada a proteger a los terratenientes y sus propiedades en la que se excluía los derechos ciudadanos entre los que estaban los derechos políticos de los trabajadores y en general a todas las personas que tuvieran relación de dependencia.

De esta forma y a lo largo de la historia hacen el aparecimiento los españoles, la iglesia católica, mestizos, presuntos herederos, en esa época fueron considerados los grandes terratenientes poseedores indiscutibles de grandes extensiones de tierra, las mismas que eran trabajadas por nuestros indios, quienes soportaron la explotación del trabajo gratuito.

[21] Ibidem
[22] JIMÉNEZ, 1993, Pág. 29-30

En el campo laboral, a la mayoría de trabajadores se sumaron mujeres y menores de edad, sumándose la progresiva pero constante mecanización que permitía eliminar o reducir el trabajo humano y en un momento dado las remuneraciones y condiciones de trabajo eran determinadas por el Empleador en circunstancias en que las jornadas de trabajo eran de catorce y dieciséis horas y las remuneraciones bajas eran aparentemente normales;

las mujeres y menores de edad eran el elemento humano preferido por que a pesar de cumplir con la misma jornada de trabajo que las demás personas se conformaban con salarios irrisorios y soportaban los malos tratos y miserias en que se desenvolvían las relaciones laborales.

Los efectos de estas condiciones se manifestaron en la aparición de dos clases sociales antagónicas: **los privilegiados**, dueños de todos los medios de producción; y, **la muchedumbre** de obreros reducidos o conminados a vivir en la más absoluta miseria. La magnitud de la situación obrera no permitió observar los efectos nocivos de la nueva organización de producción en una sociedad dominada por un concepto individualista de la libertad sobre artesanos, campesinos, clase media y la familia. Con estas premisas observamos que es de relevante importancia la necesidad de contar con una norma legal que regule, controle y sancione toda clase de infracciones derivadas del esfuerzo; sea este humano, físico o intelectual que se utilizan para la producción u obtención de la riqueza, finalidad que

persigue una relación laboral que exista entre las personas que habitan en nuestro país.

De igual importancia es considerar que con el transcurrir de los años el ser humano busca la satisfacción de sus necesidades básicas más elementales utilizando un menor desgaste de esfuerzo y de tiempo, utilizando para ello el aprovechamiento de la tecnología que se ha puesto al servicio de la consecución de este fin; en efecto las actividades productivas dieron origen al surgimiento de la gran industria que día a día tiene un avance considerable con el descubrimiento de la ciencia y la técnica. Con la industrialización aparece la acumulación de capitales y la concentración de grandes cantidades de obreros, formada en su gran mayoría por gente marginada que se desplaza en busca de trabajo en un taller artesanal, al agro o a la fábrica de propiedad de quienes son los propietarios de los grandes capitales.

4.2.4. Fuentes del Derecho Laboral

Entre las fuentes del Derecho laboral tenemos las siguientes:

a) La Constitución

Se entiende como Constitución, a un conjunto de normas que organizan la sociedad de cada nación, determinando los principios de autoridad y garantizando los derechos ciudadanos. Es la norma fundamental del estado

del cual derivan las instituciones, principios, leyes que se aplican en forma regular y obligatoria. Es la fuente primordial de cualquier ordenamiento legal, de tal manera que ninguna disposición legal o reglamentaria puede ir o estar contra las disposiciones constitucionales.

Es así como en nuestro país bajo la orden del presidente Isidro Ayora Cueva en el año de 1925 se promulgan las primeras leyes de tipo laboral y de seguridad social; esto influye para que en la Constitución de 1929 se incluyan las primeras normas de tipo social que garantizaban los derechos laborales y regulaban las relaciones de trabajo y la seguridad social.

A partir de aquella, las diferentes Asambleas Constituyentes al redactar las Cartas Magnas, dictaminaron las bases fundamentales para regular las leyes y principios en materia laboral; es así que la Constituyente de 1938 aprueba la expedición del Primer Código del Trabajo.

b) Los Convenios Internacionales

El más importante dentro del Derecho Laboral es sin duda alguna La Organización Internacional del Trabajo **OIT,** que fue fundada en 1919 en base a la Conferencia de Paz de Versalles, con el objeto de establecer para los trabajadores derechos y condiciones de vida más dignos, justos y equitativos.

La OIT es un Organismo especializado de las Naciones para atender los derechos del trabajo.

Nuestro país es suscriptor de este Tratado a nivel internacional; a la vez, es suscriptor de Tratados regionales como el Pacto Andino, o de Convenios Internacionales entre países, como en los casos de trabajadores migrantes entre Ecuador y Colombia o España; lo importante de estos Convenios son las normas y reglamentos que pasan a formar parte del ordenamiento jurídico de los trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce a los Tratados Internacionales; pero por debajo de esta norma dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país, una vez que se ha ratificado por el Ecuador se constituyen en leyes aplicables. El Código del Trabajo hace relación a los Tratados Internacionales donde se los reconoce y acepta.

c) La Ley

Es considerada por varios tratadistas como la principal fuente del Derecho. El término **"lex"**, nació del latín **"ligare"**, que significa vincular; y, que fue adoptado por que la ley liga las actividades del hombre con las normas establecidas.

Es así como nuestro Código Civil en su Art. 1 determina:

“La ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda prohíbe o permite”[23]

La Ley es una fuente principal, creadora y forma de la que emanan las instituciones y normas que regulan el Derecho del trabajo. En nuestro país se encuentran contempladas las garantías del Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador y luego en el Código del Trabajo que es la ley fundamental de esta disciplina del derecho, adicionalmente existen otras normas de tipo laboral que rigen nuestro país como: Ley de Seguridad Social, Ley de Defensa del Artesano, Ley para la Compensación del Transporte. Es innegable que la Legislación Laboral ha evolucionado en las últimas décadas; así como el Código del trabajo es la fuente que más ha contribuido para establecer las instituciones y derechos que conforman la realidad jurídica laboral en el Ecuador aunque esta ha sido codificada en varias ocasiones recogiendo disposiciones de las distintas Constituciones, de los Convenios Internacionales y de las leyes especiales que se han dictado en diversas épocas para regular las relaciones laborales.

d) Jurisprudencia

Tiene gran importancia y aplicación en el derecho, en todo tipo de ramas, es un referente en base al cual se deben aplicar las decisiones anteriores de jueces para determinados casos o circunstancias similares, especialmente

[23] CÓDIGO CIVIL, Ob. Cit., Art. 1

en el caso del derecho privado y por supuesto del Derecho Laboral, el cual usa frecuentemente para la promulgación de los fallos, la jurisprudencia de casación de la Corte Nacional de Justicia.

Es considerada como fuente del Derecho Laboral porque ha creado verdaderas disposiciones y costumbres en su aplicación, además que tiene en ciertos casos el carácter de obligatorio, permite la continuidad y aplicación en un solo sentido de las normas, de su interpretación orientada en la misma forma, garantiza su aplicación de manera adecuada y uniforme; y, que además será utilizada a futuro por otros jueces.

e) Las sentencias de Casación:

Por la nueva facultad que se le asignó a la Corte Nacional de Justicia para resolver los recursos de casación, se estableció una situación especial dándole un valor de referente ineludible, si en estos existe triple reiteración o fallos uniformes y similares, estos servirán de precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante.

La Ley de Casación en su artículo pertinente dispone que toda sentencia de casación deba ser publicada en el Registro Oficial y en la Gaceta Judicial; y, que si existe triple reiteración en los fallos de casación sobre un mismo tema, éstos se constituyen en precedentes para una interpretación obligatoria y vinculante en otros casos similares.

f) Las Sentencias de Juicios Individuales de Trabajo:

Para el maestro Carlos Vela Monsalve, los fallos por juicios individuales de trabajo son:

"Fuente de normas individuales, ya que sólo la ley es creadora de normas generales, estas sentencias obligan sólo a las partes en litigio, para ellas es obligatorio únicamente lo que se ha ordenado en esos fallos; y, por tanto se pueden crear o reconocer derechos y ser fuente creadora en cuanto a derechos individuales"[24]

Sin olvidarnos que la administración de justicia en materia laboral es especializada, la ejercen los Jueces del Trabajo con jurisdicción provincial; y, pueden existir fallos dictados por ellos, que se ejecutorían y tiene plena validez.

g) El Contrato Individual:

Según los tratadistas es la fuente creadora de normas de derecho individual en materia laboral, ya que las estipulaciones pactadas entre empleador y trabajador siempre que no contraigan la ley, son normas y acuerdos de los cuales nacen derechos y obligaciones de las partes.

[24] CHÁVEZ, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Edit. Grijalva, 2011, Pág. 77

Debo recordar que un contrato legalmente celebrado, es ley para las partes.

Al suscribir un contrato, se establecen en forma expresa las condiciones en las cuales se desenvolverán la relación laboral, los contratos se transformas en fuente creadora de obligaciones y derechos ya que las estipulaciones específicas se constituyen en derechos que reclamar y condiciones a cumplir por parte del empresario.

h) Resoluciones Administrativas y Reglamentarias:

Por Resoluciones Administrativas, se conoce a todas aquellas acciones de las entidades del Estado para solucionar conflictos para determinar o resolver principios obligatorios, sobre situaciones que necesitan reglamentación o declaración.

Mientras que los Reglamentos Administrativos, son aquellas compilaciones de normas que dictan las autoridades facultadas para ello como el Presidente de la República, Ministros, entre otras autoridades, con la finalidad de adoptar procedimientos para la adecuada aplicación de las leyes.

Existen distintas decisiones administrativas de autoridades del Trabajo, que pueden generar obligaciones laborales en materia individual; pero que no

tiene los efectos de jurisprudencia; sino una interpretación administrativa de aplicación en forma unitaria.

Estas disposiciones son consideradas como fuentes de origen estatal, que siempre han tendido preeminencia y han reglamentado las relaciones y los derechos laborales, como una posición del estado para cumplir con los principios del derecho social protector, que rodea a esta rama del derecho.

Es así como parte del origen de nuestro derecho Laboral lo encontramos en Resoluciones y normas administrativas anteriores a la expedición de las primeras leyes laborales, como el Reglamento expedido en 1916 para regular la jornada de trabajo; y, por este tipo de resoluciones, en años posteriores se dictaron leyes y se procedió a la expedición del primer Código del Trabajo.

i) La Costumbre:

Entendemos por costumbre una serie de actos repetitivos, realizados en forma natural y espontánea, que por su práctica habitual se va constituyendo en una ley. Ya en la antigua Roma, Acursio decía “Es válida la costumbre que no se opone a la Ley”.

Así, el Dr. Carlos Vela Monsalve manifiesta:

“Sabemos por filosofía del Derecho que la costumbre en su acepción más estricta, es la norma de derecho introducida por la repetición y

general de actos de la misma especie, acompañada de la convicción que responde a una necesidad jurídica"[25]

De lo que se puede entender que en estos criterios se encuentra, que hay dos hechos fundamentales, la repetición de actos y la aceptación que la sociedad hace de esos actos.

Algunos autores consideran a la costumbre; como la primera y la principal fuente de derecho, ya que es anterior a la existencia de una ley escrita.

j) Las Resoluciones del Consejo Nacional de Remuneraciones (CONAREM):

Estas fijan las remuneraciones mínimas para cada rama de actividad. El CONAREM es un organismo técnico del Ministerio de Relaciones Laborales y recursos Humanos, se encuentra constituido por representantes de las Cámaras de la Producción y las Centrales Sindicales. Está presidido por el Subsecretario de Trabajo, quien está encargado de aplicar una política salarial acorde a la realidad del país.

k) Las Actas Transaccionales:

En los últimos tiempos se ha implementado el sistema de arbitraje y mediación que para solucionar cualquier conflicto civil, comercial o de

[25] CHÁVEZ, Nelly, Derecho Laboral Aplicado. Editorial. Grijalva 2011. Pág. 79

cualquier orden; pero este es posterior al establecido dentro del derecho colectivo laboral, que fue pionero, ya que a mediados de los setenta, se estableció con éxito este sistema en el hoy Ministerio de Relaciones Laborales, como función de Inspectores de Trabajo para derivar en una oficina especializada denominada Mediación Laboral, que procura la solución de los conflictos colectivos.

l) La Doctrina:

Se la puede definir como la teoría sustentada por varios tratadistas y expertos en la materia, es el estudio científico sobre ciertas cuestiones del derecho, o también es la opinión de juristas o autores que para la enseñanza de la materia, hacen relación o dan opiniones sobre principios, normas que se deberían aplicar en el Derecho.

Para Guillermo Cabanellas la Doctrina es:

Teoría sustentada por varios tratadistas respecto de importantes cuestiones de Derecho, algunas de las cuales, insertas en las voces siguientes, han adquirido difusión amplísima en Derecho Internacional"[26]

[26] CABANELLAS, Guillermo, 1997, Diccionario Usual de Derecho; Pág. 319-320

4.2.5. Elementos del Contrato Individual

Son cuatro los elementos fundamentales que encontramos en la definición y en el contrato:

- **Que sea un acuerdo de voluntades.-** Consensual, porque las partes tienen libertad absoluta para establecer las condiciones del contrato.

La existencia de un contrato supone un acuerdo de voluntades, es decir, que en él exista el consentimiento; y, que este no se encuentre viciado; es decir por error, fuerza o dolo. El consentimiento es la facultad que tienen las partes para llegar a acuerdos válidos, los mismos que se reflejan en este tipo de convenciones, cuando se define el cargo, la remuneración, el horario y más elementos que son parte fundamental del contrato y que se dan previo un acuerdo antes de celebrarlo.

Recordemos que han existido en la historia de la humanidad situaciones muy similares al vínculo laboral pero que por ser contrarios a este principio no pueden ser considerados como parte del Derecho Laboral como lo fue la esclavitud, un sistema opresor mediante el cual se efectuaba el trabajo, se efectuaban obras; pero que por imposición es obligada la persona sin su consentimiento.

Si el contrato en materia laboral, es una convención para que una persona se obligue a dar o hacer algo esto debemos entender que es la prestación voluntaria de servicios para la ejecución de una obra o de ciertas actividades habituales en la empresa o industria y ello se refleja cuando la definición legal anotada dice **"es el convenio del cual una persona se compromete para con otra.** De aquí se desprende que existe la libre voluntad de una persona para obligarse con otra, que admite el contrato para que este vínculo sea de naturaleza laboral.

- **Mediante el cual se realice la ejecución de una obra o la prestación de servicios lícitos y personales, es decir actividades permitidas por la ley, en forma personal y directa por el trabajador.**

En este elemento se puede encontrar dos aspectos fundamentales: el primero que se refiere a la ejecución de una obra determinada para la realización de un servicio requerido por la parte empleadora; y, el segundo: la realización de estas actividades en forma lícita y personal.

El otro aspecto fundamental se encuentra igualmente dividido en dos características, trabajo lícito y personal; es decir que el trabajo debe ser ejecutado en forma personal por el contratado, por aquél que al ser seleccionado debe de sujetarse a la disciplina de la empresa, a horarios y disposiciones que le imparta el empleador o sus representantes, a realizar

las tareas y no puede delegar para que su trabajo sea realizado por otras personas como si pueden hacerlo quienes han suscrito contratos de servicios profesionales como oficinas de contabilidad, servicios médicos, consultorías, etc., que pueden prestar estos servicios en forma independiente, fuera de la empresa, en sus oficinas particulares y con personal dependiente del profesional, delegando todo o parte del servicio a los subalternos o asociados.

Es el empleado o trabajador que con su esfuerzo y sus acciones personales quien ha de ganar no sólo la remuneración, sino los ascensos y mejoras en aspectos económicos, va a ser quien reciba los beneficios de la seguridad social y de la contratación colectiva en caso de haberlos, será el trabajador el responsable de sus acciones y quien reciba las sanciones o amonestaciones, de manera que esta característica establece que el contrato es indelegable y debe ser ejecutado por el trabajador seleccionado para una labor específica.

Otra característica de las antes mencionadas, se refiere a que estos servicios personales sean lícitos; es decir que no estén prohibidos por la ley, que no sean contrarios a las normas vigentes. Pueden pactarse actividades comunes o habituales; pero si estas contienen algún aspecto ilícito le quita validez al vínculo laboral, por expresa prohibición le anula el contrato y por lo tanto puede en ciertos casos caer en el campo penal por infringir normas expresas.

- **Bajo la subordinación o dependencia de quien contrata los servicios o la ejecución de las obras.**

La dependencia es un elemento importante en la relación laboral, ya que el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir con los requerimientos, las órdenes y disposiciones que le imparte el empleador a quien la ley faculta impartir estas normas e instrucciones para regular actividades y la producción, en efecto es el propietario contratante o empleador quien determina las actividades a realizar, los materiales, los productos, los horarios, sistemas, distribución de empleados y facultades para la producción de bienes o la prestación de servicios dentro de un marco legal y bajo el principio de autoridad. Recordando que las atribuciones del empleador están enmarcadas dentro de las normas y limitaciones impuestas por la ley, pero las regulaciones y prohibiciones que él establece dentro de este marco, deberán ser siempre respetadas por los empleados y obreros de su empresa.

- **Por una retribución económica, con contraprestación a los servicios realizados, con una remuneración que debe ser fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo y la costumbre.**

El trabajo concebido como un deber social y familiar, obliga a que la persona realice actividades productivas o intelectuales a cambio de beneficios

económicos que le permitan satisfacer sus necesidades personales y familiares que les facilitarán la adquisición de bienes materiales y sobre todo a la subsistencia y realización plena.

La remuneración como la analizaré posteriormente, tiene importantes finalidades; pero sobre todo es un engranaje muy importante para la economía no sólo para el trabajador y su familia sino de la colectividad ya que ésta se siente afectada cuando no hay el pago oportuno y completo de las remuneraciones; pues ello suspende o paraliza la actividad económica habitual de la sociedad existiendo como consecuencia graves problemas que pueden afectar incluso a la estabilidad política del país.

El Dr. Carlos Vela Monsalve determina que la subordinación se presenta en varios aspectos:

"a) Dependencia técnico-industrial, porque hace relación a los procedimientos para el empleo de instrumentos y maquinarias, a los cuales el trabajador debe sujetarse.

b) Administrativa y disciplinaria, ya que está impuesta por lo reglamentos internos y procedimientos administrativos.

c) Económica, puesto que el trabajo se realiza por cuenta de otro y por cuanto la primera importancia que da el trabajador para realizar sus actividades, es por la percepción de un salario o remuneración;

d) Es la dependencia jurídica, ya que en virtud del contrato el empleador de acuerdo con la ley adquiera la facultad de dar órdenes y dirigir las acciones del trabajador"[27]

Así entendida la dependencia, esta facultad que tiene el empleador la ejerce en forma personal o por delegación; es decir por medio de representantes autorizados para ello según la organización administrativa de la empresa, tamaño, o por la diversidad de fuentes de trabajo, sucursales, agencias, dependencia, según el tamaño de la industria o centro.

El trabajador que no actúe y no respete o sea contrario a la dependencia y disciplina interna, se hace merecedor a las sanciones previstas en normas reglamentarias internas y el Código del Trabajo, si se encuentra en desacato, faculta al empleador a que le despida legalmente o aplique el visto bueno para separarlo de la empresa, existiendo para ello expresa causal.

4.2.6. Riesgos de Trabajo y Enfermedades profesionales

La legislación en riesgos de trabajo y enfermedades profesionales se convierte en la representación de la preocupación social por estipular regulaciones destinadas a la promoción del bienestar físico y mental del trabajador buscando evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y

[27] VELA MONSALVE, Carlos Manual de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. 2009 Pág., 116

enfermedades profesionales. El objetivo primordial es dar cuenta de la evolución histórica que ha tenido la legislación en riesgos profesionales y salud ocupacional dentro de la estructura de las etapas de la seguridad social ecuatoriana discriminado entre las disposiciones emanadas desde la perspectiva del derecho laboral y las perspectivas inspiradas en al line ade orden sanitario.

4.2.7. Seguridad Social

Varios autores consideran esta fórmula como el ideal de protección frente a las contingencias que puedan presentar el individuo desde su nacimiento hasta su muerte, y que por su condición de ser humano, sea merecedor de las prestaciones asistenciales y económicas cuando sea víctima de infortunios que pongan en riesgo su bienestar y calidad de vida. Se trata de un instrumento de satisfacción de necesidades sociales.

En esta instancia en la cual ya se han revisado tales mecanismos de previsión social como la asistencia pública, las prestaciones patronales y el seguro social hay quienes sostienen que estos métodos pertenecen a un ámbito mayor denominado seguridad social. En este sentido, la asistencia pública sería la seguridad social de responsabilidad exclusiva del Estado; las prestaciones sociales es la seguridad social en cabeza de los empleadores responsables de la actividad productiva y el seguro tiene como responsables los patronos y trabajadores como miembros de la comunidad productiva.

Esta fórmula de satisfacción de necesidades sociales tiene como soporte la capacidad de previsión de las personas y parte de la solidaridad como valor ya que busca socorrer a los miembros de la sociedad que mayor vulnerabilidad presentan. No es un instrumento que pretenda eliminar o remplazar el esfuerzo individual en la satisfacción de los requerimientos vitales, pero si se convierte en un apoyo deseaba en caso de necesidad.

Aun cuando se destaquen estas características básicas del concepto, se determina que se trata de una noción que implica una complejidad importante y un tratamiento detallado siendo que ha tenido diferentes interpretaciones tanto en la teoría como en la práctica.

Al respecto Gerardo Arenas indica que esta expresión de seguridad social ha sido y sigue siendo empleada en tres sentidos:

"- En un sentido limitado como aquella acepción identificada con el sistema de seguro social donde la protección se dirige a reparar las consecuencias derivadas de los riesgos sociales.

Con una visión amplia y universalista que tiene la seguridad social como un mecanismo de protección frente a todas las posibles contingencias que puedan afectar la calidad de vida de todos los individuos, sobrepasando la preocupación por el bienestar físico y pensando hasta en la salud moral y espiritual. Se sostiene que esta perspectiva no sería financieramente sostenible porque exige unos recursos, que la sociedad no está en capacidad de producir.

La perspectiva "Contributiva" de la seguridad social que tiende a desligarse de los seguros sociales y acercarse a la seguridad social en sentido ideal, pero dependientemente de las restricciones presupuestarias. En esta propuesta se mantiene la financiación a través de contribuciones, aunque existen también instrumentos de asistencia y de cotizaciones subsidiadas"[28]

En tal enfoque, la seguridad social es el elemento complementario del trabajo humano en la satisfacción de los requerimientos básicos, por lo que no sólo le preocupa la prestación de servicios asistenciales que vayan encaminados a la recuperación de la facultad para trabajar, sino que también tiene en cuenta prestaciones económicas que sustituyan el ingreso que percibía el trabajador en el desarrollo de su ocupación.

4.2.8. Principios Jurídicos del Derecho Laboral

El Diccionario Jurídico de Cabanellas indica que principio es:

"La máxima norma, guía, razón, fundamento. Origen"[29]

Para Aczel las finalidades de los principios del derecho son:

> **"Integrar la materia pues permiten su sistematización; y, por esto, se convierten en directrices legislativas y judiciales que impiden que las reformas a la normativa desvirtúen la naturaleza**

[28] ARENAS, G, El Origen Conceptual de la Seguridad Social. In: Arenas G, Editores. Bogotá LEGIS. 2011 Pág., 3-15
[29] CABANELLAS, Guillermo, 2011. Págs., 319-320

y objetivo de las instituciones; informar ya que iluminan la tarea de legislar y la de juzgar; y, por último, normar los principios que integran el sistema jurídico para cubrir las lagunas del derecho"[30]

De ahí que los Principios del Derecho Laboral son:

a) De la Protección:

Principio in dubio pro operario. El rasgo más representativo del Derecho laboral, es el de ser protector del trabajador cuya manifestación concreta lo constituye el principio in dubio pro operario, con sus reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.

b) Irrenunciabilidad:

Los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, si es posible transigir en materia laboral bajo dos condiciones: que se refiere a derechos litigiosos, y que se celebre ante la autoridad competente.

Tampoco se violará el principio de la Irrenunciabilidad cuando se transige una vez terminada la relación de trabajo, aun cuando sea sobre derechos laborales.

[30] ACZEL, 2011, Pág. 39

En el derecho laboral la regla general es que los derechos del trabajador son irrenunciables.

La violación a este principio:

- Sólo puede ser alegada por el trabajador,
- Produce la nulidad absoluta de la cláusula que la contenga; y,
- Las acciones para demandarla prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral; pero la declaración surte efectos retroactivos.

c) Continuidad:

Otro de los principios del Derecho Laboral es la continuidad. Rubio recoge la reflexión que Plá realiza acerca de las diversas denominaciones que ha recibido. Afirma que:

"Estabilidad, designa un instituto concreto que tiene relación con uno de los aspectos del principio; mientras que permanencia, da una idea de perennidad que no parece ser equivalente a la noción que encierra el principio. Por el contrario continuidad, significa alude, lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que continúa"[31]

[31] CHÁVEZ, Nelly, Dra. Derecho Laboral Aplicado, Edit. Grijalva: 2010. Pág. 136

De ahí que el Derecho laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general y no exclusivamente al prestador de los servicios ya que brinda seguridad económica a la empresa y aumenta el rendimiento laboral.

d) Intangibilidad:

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua, Intangible significa que:

"No debe o un puede tocarse"[32]

Esto quiere decir que los derechos de los trabajadores no pueden ser violados de ninguna manera y por ninguna persona porque si no irían contra la Constitución ya que este principio se encuentra contemplado en el referido cuerpo legal.

e) Primacía de la Realidad:

El presente principio se aplica cuando existe disconformidad entre los hechos y las formas que adopta una situación particular, en relación con cualquier aspecto del contrato de trabajo.

[32] DICCIONARIO de la real Academia de la Lengua. 2011. Pág. 1177

Esta disconformidad puede resultar de la intención deliberada de simular una situación jurídica distinta de la real.

En todo caso, se aplicará siempre este principio ya que se ve reflejada en varios enunciados; vale el derecho y no la verdad formal.

f) Principio de: Buena Fe- Equidad- Justicia Social- Gratuidad:

Los principios señalados son generales al derecho. Pero, mediante la equidad se puede afirmar que sirve de criterio al juzgador al momento de aplicar el derecho positivo, siempre que ese no se encuentre expresamente prohibido por la ley; mientras que la Justicia Social según Cabanellas:

> **"Es entendida como sinónimo de equidad en la medida en que el juez o el intérprete la aplica para la resolución de casos no previstos acogiéndose a la más acertada decisión"[33]**

4.2.9. Clasificación del Contrato de Trabajo

La doctrina tiene diversos criterios, para establecer las distintas clasificaciones del contrato individual de trabajo, algunos con similitudes, por ello adoptando esos criterios se puede clasificar al contrato individual de la siguiente forma:

[33] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta. 2011. Pág. 169

POR LA FORMA DE CELEBRARLO

- **Expreso**
- **Tácito**

POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN

- **A sueldo**
- **Por jornal**
- **Obra cierta**
- **Tarea**
- **A destajo**
- **Por participación**
- **Mixto**

POR LA DURACIÓN

- **A tiempo fijo**
- **A tiempo indefinido**
- **A prueba**
- **Ocasional**
- **Eventual**
- **Temporal**
- **De aprendizaje**
- **Por horas**

COMO SE ESTABLECE LA RELACIÓN LABORAL

- **Individual**
- **Por equipo**
- **Por enganche**

POR ÍNDOLE LABORAL

- **Manual o físico individual**
- **Servicio doméstico**
- **Trabajo a domicilio**
- **Trabajo agrícola**
- **Operarios artesanales**
- **Agentes de seguros y corredores de seguros**
- **De empresas de transporte y choferes**

CONTRATO EXPRESO Y TÁCITO (Art. 12 Código del Trabajo).- Es expreso cuando el empleador y trabajador acuerdan las condiciones del contrato en forma escrita y verbal. En forma escrita se puede establecer de manera privada o pública según lo establecen los arts. 18 y q9 del Código del trabajo, a falta de ésta se considera como tácito todas las relaciones laborales entre las partes.

CONTRATO A SUELDO Y A JORNAL (Art. 13 Código del Trabajo).- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.

CONTRATO POR OBRA CIERTA (Art. 16 Código del Trabajo).- El contrato por obra cierta es cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad

se la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

CONTRATO POR TAREA (Art. 16 Código del Trabajo).- En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

CONTRATO A DESTAJO (Art. 16 Código del Trabajo).- En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general por unidades de obra y la remuneración se pacta para cada una de ellas sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

CONTRATO EN PARTICIPACIÓN.- Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

CONTRATO MIXTO.- La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

CONTRATO A PRUEBA (Art. 15 Código del Trabajo).- Cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima

de noventa días. Vencido el plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda del quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

CONTRATO EVENTUAL (Art. 17 Código del Trabajo).- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres delos reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

CONTRATOS OCASIONALES.- Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

CONTRATOS DE TEMPORADA.- Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

CONTRATOS POR HORAS.- Aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá

celebrarse para cualquier clase de actividad, cualquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

CONTRATOS A PLAZO FIJO.- Es aquel referidos a labores permanentes del trabajador por tanto debe señalarse por un plazo mínimo de un año.

CONTRATOS POR ENGANCHE (Arts. 24, 25, 26, 27 y 28 Código del Trabajo).- En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito.

El enganchador de trabajadores deberá tener en el ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes.

Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia.

CONTRATO DE GRUPO (Art. 31 Código del Trabajo).- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

CONTRATO DE EQUIPO (Art. 32 Código del Trabajo).- Si n equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a cada uno de sus componentes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge,

conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

CONTRATOS DE APRENDIZAJE (Art. 157 Código del Trabajo).- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal, y seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

CONTRATO DE SERVICIO DOMÉSTICO (Art. 268 Código del Trabajo).- Es el que se presta mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

TRABAJO A DOMICILIO.- (Art. 277 Código del Trabajo).- Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimiento o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

ARTESANOS (Art. 291 Código del trabajo).- Comprende a maestros, operarios, aprendices, y artesanos autónomos. Se considera artesano el trabajo manual, maestro de taller o artesano que debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales y Empleo, hubiere invertido en su taller, en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviera bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices.

ARTESANO AUTÓNOMO.- El que ejerce su oficio o arte manual por cuenta propia, pero sin título de maestro, ni de taller.

OPERARIOS DE ARTESANÍA (Art. 294 Código del Trabajo).- Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

EMPLEADO PRIVADO O PARICLAR.- Es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual, o intelectual material en virtud del sueldo, participación de beneficios o cualquier otra forma de retribución siempre y cuando esos servicios no sean ocasionales.

Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a estas disposiciones.

LOS AGENTES DE COMERCIO Y CORREDORES DE SEGUROS.- Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección Regional del Trabajo o en una Inspección del Trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.

CHOFERES.- los choferes que presten servicios al Estado, a los Consejos provinciales y a los Concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones legales.

OBRERO AGRÍCOLA, JORNALERO O DESTAJERO.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia la cultivo de la tierra sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores. Obrero agrícola es el que ejecuta para otra labor agrícola mediante remuneración en dinero en efectivo.
Puede ser jornalero o destajero.

Jornalero.- Es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Destajero.- es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

4.2.10. Terminación del Contrato de Trabajo

En varios países de la Región encontramos que la terminación del contrato puede ser por causas justificadas y o por causas injustificadas, tanto por parte del empleador como del trabajador. En nuestro país la conclusión de los contratos de trabajo han sido considerados por causas justificadas y por situaciones especiales, imprevistas que se han detallado en el Art. 169 del Código del Trabajo, la mayoría coinciden con las legislaciones de otros países vecinos, porque responden en primer término a la lógica y a los convenios internacionales. Estas causales son:

Por las causas legalmente previstas en el contrato

Es decir por lo previsto en el contrato, según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo, por que se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

Por acuerdo de las partes

En cualquier momento puede concluir si los contratantes así lo convienen dejando sin efecto los plazos fijos y ciertas obligaciones que pudieran existir y que lleven a mantener plazos.

Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato

En estos casos bastará que se produzca la terminación efectiva de la obra, del periodo de trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato, pero es necesario que previamente se haya estipulado tal condición en el contrato.

Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante

Termina si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o el negocio. La muerte del empleador físicamente termina el contrato. En el caso de que una empresa con personería jurídica, si fallece el Gerente, seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se exija o quiebre la empresa.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

La muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o por accidente de trabajo, en este caso si ha sido afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

Tales como un incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas, guerras en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.

Por voluntad del empleador en los casos del art. 172 del código del trabajo

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendiente o descendientes, o a su representante;
- Por inaptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Por voluntad del trabajador con visto bueno, según el art. 173 del código del trabajo

De igual manera el trabajador puede también recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO, para dar por terminadas las relaciones laborales y obtener una indemnización por tal separación a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho. Ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Estas dos últimas causales tiene directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede hacer cambios que afecten los derechos adquiridos de los empleados, es importante saber que el Visto Bueno, obtenido por el trabajador tiene los mismos efectos que el “despido intempestivo”; es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas por tales casos en el

Código del Trabajo, sanción de la parte empleadora de derechos y tomar decisiones.

Por desahucio

Trámite que es el aviso previo mediante el cual una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

En el Diccionario de la real Academia de la Lengua española encontramos al desahucio como:

"La acción y efecto de desahuciar", que a la vez significa "quitar a uno toda la esperanza de conseguir lo que desea"[34]

En el Art. 184 del Código del Trabajo encontramos que desahucio es el aviso con el que una de la partes hace saber a la otra que su voluntades la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así se convertirá en contrato en tiempo indefinido.

Casos en los que no se puede dar por terminado el contrato detrabajo

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Lo

[34] DICCIONARIO, real Academia de la Lengua española 2009.

dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y.

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 11 relacionado a la mujer embarazada.

Despido intempestivo

Según Rafael pina en su diccionario de Derecho dice que el despido intempestivo es. **"El resarcimiento de un daño o perjuicio"**[35]

En nuestro Código del Trabajo en el artículo 188 manifiesta que: El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código del Trabajo.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

[35] PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 2011.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o ininterrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código del Trabajo. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, más no por Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguiente cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro del trabajador a sus labores.

De la liquidación de un negocio

Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 en donde establece que el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador, y el art. 188 del Código del Trabajo, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

4.2.11. Principios Procesales

Los tratadistas coinciden en que por falta de un adecuado trámite para cualquier reclamo administrativo se tiende a vulnerar ciertos principios, que implica su desarrollo y aplicación, los mismos que son interdependientes, concurrentes y complementarios entre sí como son:

- **Principio de inmediación**

Las implicaciones de este principio son trascendentales puesto que abarca las actuaciones el juez en su involucramiento en la causa, tanto en lo relativo a su interacción con los litigantes cuando a su misma cercanía física en las actuaciones procesales con el fin de asegurarse el más exacto conocimiento del supuesto litigioso. Empero la inmediación requiere de una participación directa no solamente del juzgador sino de todos los involucrados en el caso: partes procesales, defensores,

testigos, peritos, intérpretes, etc., lo cual contribuye a que las partes conserven una relación directa con el desarrollo del caso y el juzgamiento se funde en suficientes elementos de juicio.

El juez debe adoptar a este principio una de sus herramientas fundamentales pues permite el auténtico involucramiento y no tan sólo una aproximación ya que esta última es propia más bien de aquellos procesos en los que el juez es un mero espectador.

Este involucramiento implica que el juez se adentre en la esencia de la litis, averigüe sus raíces o motivaciones, repara en los hechos sometidos a su juzgamiento por los contendientes, examina las normas jurídicas invocadas y las contrasta con los hechos propuestos, determina los efectos probatorios de las piezas procesales, dimensiona las actuaciones de las partes y con ello va formándose progresivamente un criterio del hecho controvertido cuyas conclusiones finales se verá reflejadas en la sentencia. Concomitantemente con lo anterior, se recoge el criterio del laborista colombiano Hugo Bedoya quien sostiene que:

“Una valoración acertada de la prueba, implica que el juez debió haberla presenciado y para ello debe haber una interacción entre el juez y las partes procesales, y el juez y la prueba, pues es él quien debe

practicar personalmente las mismas y por último un contacto directo entre él y el objeto del pleito"[36]

Por su parte los litigantes deben reparar en las connotaciones procesales y jurídicas de los hechos propuestos por su contraparte, observan la actuación del juzgador y prever medidas ante posibles escenarios considerando primeramente a los más previsibles pero sin descartar otros que puedan desencadenarse. Es decir, estamos ante un principio que resulta medular para los intervinientes del pleito judicial y determinante para el objetivo supremo del juicio que es alcanzar la justicia.

- **Principio de concentración**

Consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias que no dejen escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes.

Este principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los litigios.

Sin embargo, es importante puntualizar que para que este principio se cumpla, es menester que el juez cuente con suficientes poderes para ejercer su autoridad de modo que las partes no pretendan cometer abusos o utilizar artimañas para dilatar el proceso o para distraer la atención del juez respecto

[36] BEDOYA, Hugo, Tratado de Derecho Laboral, Ediciones Jurídicas, 2010, Bogotá. Pág. 66

de los aspectos medulares de la contienda. En nuestra legislación, le son efectivamente otorgados al juez plenos poderes y amplias facultades tal como consta en el inciso cinco del artículo 585 del Código del Trabajo, que se expresa lo siguiente:

"El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal"[37]

Al hacer esta norma relación a la circunstancia de las partes, claramente está refiriéndose al principio de concentración puesto que el juez tiene la facultad de impedir las maniobras dilatorias que siempre tienden a darse , rompiendo el principio de concentración, dicho de otro modo, de nada sirven tales poderes si es que no existe rectitud en las actuaciones de los litigantes, es por tanto que en esa interacción donde se enriquece el procedimiento y se garantiza la plena y cabal aplicación del principio que permite, en definitiva, a los protagonistas del pleito el contribuir para que se alcance la justicia.

La concentración permite también se dé un orden que es fundamental para la prosecución de la causa, bajo las acciones rectoras del juez que encausa las actuaciones de las partes en procura de lograr transparencia en la

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO, EDYPE, 2012, Art. 585 :Pág. 141

sustanciación. Nótese que por tanto, la transparencia no es solamente responsabilidad del juez; sino también de las partes y las maniobras dilatorias, los incidentes infundados y el uso de triquiñuelas tendientes a demorar el juicio o derivado en hechos ajenos al que se litiga, también afectan a la transparencia que debe revestir el proceso judicial.

- **Principio de celeridad**

Este principio se relaciona con la eficiencia de la administración de justicia la cual está a actuar de manera que satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa. Cuando esto ocurre, el ciudadano seguramente ya ha agotado una etapa anterior de búsqueda de toda forma de soluciones a su conflicto y acudir a la administración de justicia viene a ser un último recurso. En tales circunstancias, aquello entraña un desgaste psicológico, un esfuerzo material y una razonable expectativa de alcanzar una solución a su pleito. Por lo tanto estamos ante un escenario de conflicto para el ciudadano que tiene más connotaciones de las aparentes.

En tal virtud, la obligación de la administración de justicia es atender con prontitud las demandas del ciudadano que estima que su conflicto debe ser evacuado a través de la intervención de los jueces considerando que no pudo hacerlo de otra manera.

Esto es lo que ha provocado que se le otorgue una singular importancia a este principio al punto de tener un rango constitucional, en materia laboral se especial trascendencia puesto que el trabajador que busca el auxilio de la justicia los hace esencialmente por cobrar acreencias económicas con ls cuales subsisten él y su familia.

En tal virtud es fundamental que en los juicios de trabajo la celeridad sea entendida como un principio que al aplicarse se convierta en una herramienta de enorme eficacia para el juzgador quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador. Aquí se combina este principio con el de concentración que al evitar diligencias innecesarias, impedir acciones dilatorias, forzar un orden procedimental, etc., se suma el de celeridad para satisfacer la expectativa del ciudadano en la brevedad que sea posible y sin que en ningún caso aquello entrañe el sacrificar la calidad y el contenido de las actuaciones del juez y de las partes ni vulnerar las etapas que la ley de la materia describe con claridad y cuyo cumplimiento no puede omitirse de ninguna manera.

Por lo tanto lo que este principio pretende es darle un tratamiento expedito al juicio de trabajo considerando de que por medio no solamente están los derechos del trabajador reclamante sino también aquellos otros derechos inespecíficos que devienen del derecho social en el que se insipra la legislación laboral.

- **Principio dispositivo**

También s lo conoce como principio de iniciativa o instancia de parte y que entraña que las partes procesales deben impulsar el proceso por su cuenta y de conformidad con sus propósitos de alcanzar un resultado que les favorezca, enmarcando sus actuaciones en las normas respectivas y orientando sus acciones a alcanzar la verdad procesal, sin embargo, en nuestro procedimiento, como ya queda antes explicado, se ha añadido un carácter cuasinquisitivo asignándose al juez facultades para instrumentar prueba, lo cual de ninguna manera implica que no predomine el principio dispositivo.

- **Principio de economía procesal**

Por medio de éste principio, se trata de obtener el mejor resultado posible, con el mínimo de actividad jurisdiccional y de gastos para las partes, de manera que se pueda acelerar el proceso y se evite la siempre dilatación a la que se llega, afectando al factor económico en su proceso.

- **Principio del debido proceso**

Según Andrés Páez:

“El debido proceso entraña un conjunto de garantía mínimas a favor de una persona para que esta pueda defender sus intereses y derechos con solvencia y sin sobresaltos, acogiéndose a las normas jurídicas

preestablecidas que serán el marco referencial para su desenvolvimiento.

Estas garantías se convierten en la columna vertebral de todo proceso judicial laboral y su aplicación no admite mengua alguna puesto que se dirigen a amparar derechos fundamentales e intangibles del individuo quien en todo momento puede exigir su plena e inobjetable observancia"[38]

En la Constitución de la República, las garantías del debido proceso se desarrollan como parte de los derechos de protección de las personas.

[38] PÁEZ, Andrés, Dr., El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Edic. Legales Pág., 213

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.1.1. Trabajo y Seguridad Social

Cambios trascendentales se han dado en los últimos tiempos, como lo es el ámbito Constitucional, con la aprobación de la Constitución de la república del ecuador, en Referéndum de septiembre de 2008, normativa que entró en vigencia a partir de octubre de del mismo año, con actitudes eminentemente sociales, generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Relaciones Laboral para con las relaciones obrero – patronales en el país, imprescindibles en el futuro del mismo y el trato que recibirán los trabajadores y las organizaciones sociales; y, que debe cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demanda para con los obreros en el mundo y en especial en nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la libre sindicalización o de negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de la huelga.

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para alcanzar trabajo digo, cómo en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar.

"Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[39]

Art. 34.- 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.

[39] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, ASAMBLE NACIONAL, 2008 Art. 33

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Los actuales momentos en los que se desarrolla nuestra sociedad, nos motivan a realizar un análisis profundo, razonado, critico, de las relaciones que entre empleadores y trabajadores, se desarrollan en el acontecer diario de nuestra convivencia, basados en la Constitución de la República, norma máxima del ordenamiento jurídico en nuestro país, en concordancia con nuestra legislación laboral.

Al ser el Derecho del Trabajo, un Derecho Humano, un Derecho de carácter eminentemente social, asume un rol predominante en el desarrollo de nuestro Estado, puesto que las y los ciudadanos al poseer un trabajo

digno, con una remuneración justa, nos permiten mejorar la calidad de vida familiar, entendiéndose a esta, como el elemento básico de la sociedad.

El trabajo como expresión de la realización personal es el más alto valor, así como derecho y obligación fundamental de toda persona.

Es por ello que, el discernimiento en la materia de DERECHO DEL TRABAJO , es altamente significativo y su disertación se justifica plenamente, considerando que las y los Egresados de Derecho, tienen necesariamente que tener los conocimientos que se requieren para defender con profesionalidad, con eticidad, los intereses de sus futuros clientes, así como también tenemos que considerar el hecho de que un buen componente de nuestros egresados mantienen una actividad laboral a más de sus obligaciones académicas, por lo que se hace necesario que conozcan el marco jurídico al momento de desempeñar su actividad laboral.

Debo recalcar que conforme vaya desarrollando el tema al que me estoy refiriendo, continuare haciendo énfasis en el mismo.

Comenzaré el estudio del Derecho del Trabajo, realizando una síntesis de los conceptos que mayor significación tienen en los contenidos que en relación a nuestro tema , contiene la Constitución de la República, elaborada en la Asamblea Nacional Constituyente reunida en Montecristi, Provincia de Manabí, la misma que ha sido aprobada por la ciudadanía en el referéndum llevado a cabo el día veintiocho de septiembre del año dos mil

ocho ;de esta manera, daré inicio a este análisis, comenzando por lo siguiente:

“El trabajo es un derecho y un deber social, Y UN DERECHO ECONÓMICO, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”[40]

Se podría interpretar al colocar al trabajo como base de la economía, el reconocimiento de prácticas y valoraciones especulativas asociadas con el mercado. Reconocer todas las formas de trabajo y se carácter productivo es justo, con ámbitos, personas y colectividades que habrían sido despojados de su estatus económico y de los derechos colectivos.

Se confiere al trabajo una dimensión humana y digna, basada en el concepto de que el ser humano es un fin en sí mismo, y no un medio para alcanzar fines ajenos al suyo, permitiéndole su desarrollo integral de sus capacidades y potencialidades para alcanzar sus más grandes valores vitales, respetando los derechos individuales fundamentalmente el derecho a la propiedad, que permita a los ciudadanos y ciudadanas mejorar los niveles de vida de ellos como trabajadores, así como de sus familias.

[40] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Asamblea Nacional. Art. 33

Principios tutelares o protectores del trabajador

Se prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral y la tercerización de las actividades propias y habituales del empleador, la contratación por horas.

La condición física y/0 discapacidad

Las personas rehabilitadas después de accidentes de trabajo o enfermedad, tendrán derecho a ser reintegradas al trabajo y mantener la relación laboral. Art. 326 numeral 6 Constitución de la República del Ecuador). Se garantiza la inserción en igualdad de condiciones de las personas discapacitadas al trabajo remunerado, prohibiéndose la disminución de la remuneración por causas relativas a su condición. (Art. 330, y Art. 47 numeral 5 Constitución de la República del Ecuador).

La edad

Se reconoce el derecho de los jóvenes a ser sujetos activos en la producción, creando mecanismos necesarios para este fin; a través de la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento (Art. 39, 329 Constitución de la República del Ecuador). Del mismo modo, el Estado deberá garantizar a los adultos mayores del trabajo remunerado en función de sus capacidades y limitaciones (Art.37 Constitución de la República del Ecuador). La jubilación universal (Art. 37 numeral 3 Constitución de la República del Ecuador). La

protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementará políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil (Art.46 numeral 2 Constitución de la República del Ecuador).

La etnia y cultura

El Estado adoptará medidas para eliminar discriminaciones en este ámbito, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones, apoyando sus formas de organización (Art.329 inciso 2 Constitución de la República del Ecuador).

El género

A través del reconocimiento del trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano (Art.333 Constitución de la República del Ecuador). Así mismo la seguridad social progresiva a las personas responsables del trabajo no remunerado. Y el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios adecuados para compatibilizar el trabajo productivo y el doméstico, impulsando además la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres, con esto se suprime a mi modo de ver la consideración del trabajo doméstico para compensar equitativamente al cónyuge que se encuentre en desventaja económica, en situaciones especiales y que ha sido usado en los juicios de divorcio.

En el ámbito de las relaciones laborales se promoverá la igual de acceso de las mujeres al trabajo remunerado, adoptando todas las medidas para eliminar las desigualdades; se prohíbe toda forma de acoso o violencias hacia las mujeres en el trabajo (Art.331 Constitución de la República del Ecuador); se garantiza el respecto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, eliminando riesgos que afecten la salud reproductiva, asegurando el acceso y la estabilidad en el trabajo sin limitaciones por embarazo o número de hijos; garantizando el derecho de lactancia e introduciendo el derecho a la licencia por paternidad, para los hombres.(Art. 332 Constitución de la República del Ecuador).

La condición migratoria

En las personas y grupos de atención prioritaria encontramos enumerados los derechos de las personas adultas, **migrantes,** embarazadas, menores de 18 años, jóvenes, personas con discapacidad, privadas de libertad, usuarias y consumidoras. Estas personas gozan de los mismos derechos que las demás más ciertos derechos que tienen por su particular situación por ejemplo los migrantes (inmigrantes y emigrantes) se encuentran en condiciones de particular vulnerabilidad, en particular cuando se les considera ilegales y sufren condiciones de explotación laboral, para ello el Estado velara por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos en el exterior se promoviendo convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores (Art. 329 Constitución de la República del Ecuador)

La condición socio-económica

Se reconoce y protege el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos permitidos por la ley, prohibiendo toda confiscación de sus instrumentos de trabajo (Art. 329 inciso 3 Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución plantea el mecanismo a través del cual cumplirá el Estado con sus objetivos

1- Construyendo un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción Y EN LA GENERACIÓN DE TRABAJO DIGNO Y ESTABLE (Art. 276 numeral 2 Constitución de la República del Ecuador).
2- A través de una política económica que impulse el pleno empleo y valore todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. (Art. 284 numeral 6 Constitución de la República del Ecuador).
3- A través de una política comercial en la que el Estado promueva las exportaciones ambientalmente responsables, con preferencia de aquellas que generen mayor empleo y valor agregado, y en particular las exportaciones de los pequeños y medianos productores y del sector artesanal (Art. 306 Constitución de la República del Ecuador).

Luego de esta breve introducción a los contenidos del Derecho del Trabajo expresados en la Carta Fundamental del Estado, continuaré con el presente estudio, haciendo un análisis de las normas constitucionales relacionadas con nuestra materia, en concordancia con las normas positivas establecidas en la legislación laboral vigente en nuestro país.

Sección Octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.-

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[41]

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

[41] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Asamblea Nacional, Art. 34

La seguridad social se rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

4.3.2. Código del Trabajo

Art. 347.- Riesgos del Trabajo.-

"Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para efecto de las responsabilidades del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes"[42]

Se puede deducir en este artículo que los riesgos de trabajo es todo lo que pueda suceder a un trabajador dentro de sus actividades laborales. Siendo responsabilidad de los empleadores las consecuencias que se deriven de dicha actividad, determinando previamente si se consideran accidentes o enfermedades profesionales.

[42] CÓDIGO DEL TRABAJO, EDYPE, 2012, Art. 347

El Riesgo del Trabajo es considerado como base de responsabilidad patronal y enfocada como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador, ofrece concepciones muy distintas. El Riesgo Profesional, sirve para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos. El Riesgo del Trabajo determina el género del cual son especies los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El Riesgo es el producto del Accidente o de la Enfermedad.

Para que exista el Riesgo laboral se requieren dos elementos:
En primer lugar la existencia de un contrato de trabajo expreso o tácito; es decir la vinculación jurídica patrono – trabajador. Por lo mismo no tiene jurídico el riesgo en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo esencialmente familiar.

En segundo lugar el evento dañoso debe ser con ocasión o por consecuencia de la actividad laboral. Con **"ocasión"** significa que el daño se produjo ejerciendo al momento la labor, efectuando hoy el trabajo. **Causa**, el trabajo; **efecto**, el daño corporal. Esta forma inmediata es propiamente el Accidente de trabajo.

Nuestro Código del Trabajo define al Accidente de Trabajo en su Art. 348, de la siguiente manera:

“Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”[43]

Se puede manifestar que el Accidente de Trabajo es un suceso anormal en general súbito o por lo menos de una duración corta y limitada, que atenta a la integridad o a la salud del cuerpo humano.

Puedo colegir que de la conceptualización determinada y del análisis realizado para que un Accidente pueda ser considerado como de trabajo; y, por consiguiente ser indemnizado; debe de reunir las siguientes condiciones:

- Debe de existir entre el empleador y el trabajador un vínculo de dependencia;
- Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ha ocasionado en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional;
- Que exista entre el siniestro y el trabajo una relación de causalidad o de contemporaneidad; esto es, que el siniestro se produzca por consecuencia o con ocasión del trabajo.

Por **“consecuencia del trabajo”** nos da una idea de causalidad no violenta o inmediata; sino mediata, como en el caso de la enfermedad profesional.

[43] CÓDIGO DEL TRABAJO EDYPE, 2012. Art. 348

Art. 349 Enfermedades Profesionales.- El Código del Trabajo establece que:

"Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad"

En la enfermedad profesional puede preguntarse si hay una eventualidad o hay casi seguridad. La eventualidad como queda expresado es posibilidad, ni la ciencia médica puede predecir una enfermedad, menos la muerte, sino por síntomas inmediatos.

Debido a la actividad profesional, el hombre está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que estas sean nocivas para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan como consecuencia directa de la modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas Enfermedades Profesionales.

La Enfermedad Profesional se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable; son más fáciles de fijar y de especificar de antemano, dada la lentitud del proceso formativo y el empleo industrial en escala notable de distintos procedimientos de fabricación o la utilización de productos nuevos.

Según Agustín Vaca Ruiz, manifiesta que las Enfermedades Profesionales se deben a ciertas causas derivadas del medio ambiente laboral, mismas que se las pueden considerar en los siguientes grupos:

- **"Enfermedades producidas por Agresores químicos (polvos, humos, nieblas, gases, etc.).- La acción de los contaminantes químicos pueden dar lugar a efectos tóxicos, cancerígenos, alérgicos, sensoriales, etc. Los agentes químicos se pueden clasificar en:**
  - **Enfermedades producidas por polvos,**
  - **Enfermedades producidas por compuestos orgánicos,**
  - **Enfermedades producidas por compuestos inorgánicos;**
- **Enfermedades producidas por Agresores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.). Dentro de este grupo se encuentran aquellas enfermedades producidas por factores medioambientales como: vibraciones, estrés térmico, presión atmosférica, radiaciones ionizantes, etc.**

  De acuerdo con lo expuesto las enfermedades profesionales producidas por los agentes físicos podemos clasificarlas en:
  - **Enfermedades producidas por agentes térmicos,**
  - **Enfermedades producidas por presión atmosférica,**
  - **Enfermedades producidas por las vibraciones mecánicas,**
  - **Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes,**
  - **Enfermedades producidas por el ruido**

- **Enfermedades Producidas por Agentes Biológicos.- Se entiende por enfermedades originadas por contaminantes biológicos las que se derivan del contacto de los trabajadores con vegetales, animales, sus productos en el curso del trabajo y que pueden concretar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.**

  Las enfermedades producidas por Agentes Biológicos se pueden agrupar en:

  - **Enfermedades producidas por microorganismos que producen infecciones,**
  - **Enfermedades producidas por microorganismos que se alojan parasitariamente en el organismo.**

- **Enfermedades producidas por Agresores psíquicos y sociales (promoción, salarios, horarios, etc.). Son consecuencia de la automatización, división del trabajo, monotonía y falta de interés en el trabajador que pueden llegar a degenerar en problemas psíquicos.**

Los factores tales como salarios, organización del trabajo, promoción, mando, etc., propios de nuestro tiempo, puede terminar

produciendo enfermedad en el trabajador, al sufrir psicosis, depresiones, etc."[44]

Indemnización por Riesgos del Trabajo

Se entiende por Indemnizar, a la compensación económica que recibe el trabajador como consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional exceptuándose quienes ejercen actividades de orden militar. También tienen derecho a toda atención médica de los parientes de los trabajadores cuantos éstos hayan sufrido el contagio de la enfermedad adquirida por el trabajador, en el ejercicio de la función laboral.

El empleador debe dar toda la atención posible al trabajador en todo aquello que no cubre el Seguro Social y sus dependencias médicas hospitalarias.

Producido cualquiera de los efectos del Accidente de Trabajo o de las Enfermedades profesionales el trabajador tiene derecho a que se le pague la correspondiente indemnización, al tenor de lo que dice el Código del Trabajo en los Art.:

Art. 369 Muerte por Accidente de Trabajo.- Si el accidente o la enfermedad causan la muerte del trabajador y esta se produce:

[44] VACA RUIZ, Agustín, Accidentes de Trabajo, EDYPE, 2011, Pág. 191

Dentro de los 180 días siguientes al Riesgo del Trabajo, el empleador deberá pagar una suma igual al sueldo o salario de 4 años.

Si la muerte debida al riesgo sobreviene después de los 180 días contados desde la fecha del riesgo abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes del sueldo o salario de cuatro años.

Si por consecuencia del Riesgo, el trabajador falleciere después de los 365 días, pero antes de 2 años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad del sueldo o salario de 4 años.

Si el trabajador falleciere después de 2 años del Riesgo del Trabajo no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad.

El empleador podrá eximirse del pago de indemnización probando que el Riesgo no fue la causa de la defunción. Si no otras extrañas.

Art. 370 Indemnización por Incapacidad Permanente.- (Código del Trabajo).- La indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de 4 años o en una renta vitalicia del 66% de la última renta o remuneración mensual.

Art. 371 Indemnización por Disminución Permanente.- (Código del Trabajo).- El empleador estará obligado a indemnizar a la víctima, éste se

calcula sobre el sueldo de 4 años y se toma en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad del trabajador.

Art. 373 Incapacidad por Incapacidad Temporal.- (Código del Trabajo).- La indemnización será del 75% de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente, la que deberá ser cancelada por semanas o mensualidades, dependiendo si se trata de obrero o empleado.

Art. 354 Exoneración del pago de indemnizaciones.- (Código del Trabajo).- Cuando se hubiere provocado intencionalmente por el trabajador
Cuando se debiere a fuerza mayor o caso fortuito ajenos a la empresa;
Cuando uno o más deudos del trabajador son los que intencionalmente causen Riesgos del Trabajo.

4.3.3. Ley de Seguridad Social

Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo

La nueva Constitución de la República ecuatoriana reformada en el año 2008, contempla en el Título II, Derechos, en el Capítulo Derechos del buen vivir, en su Sección Octava el derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, que todos los ecuatorianos estamos en plena facultad de acceder a un trabajo digno y justamente remunerado, así como también, tenemos plena función de exigir nuestra seguridad social, derechos en los cuales, el Estado se responsabiliza y garantiza el cumplimiento de ellos. Realizando una

retrospectiva a la Carta Magna anterior, se puede apreciar que en esta nueva Constitución reformada ya, el derecho al trabajo se lo ve como un deber más exigido de parte del Estado, el cual se inmiscuye casi en una forma directa con los ciudadanos, estableciendo así una regulatoria entre los papeles tanto del Estado como de la ciudadanía, cuya puesta en práctica dependerá de las leyes que estén involucradas para ello. En cuanto a lo que se refiere al derecho a la seguridad social, expresada con un lenguaje mucho más firme que la constitución anterior, incluye que los derechos de los ciudadanos tienen un carácter justiciable, lo que implica que las personas pueden acudir directamente a la justicia para exigirlos; el Estado ecuatoriano reconoce e incluye también a las personas que realizan trabajo no remunerado, personas que laboran en los campos, a aquellos que realizan trabajo autónomo y desempleados para que ellos también puedan tener voz y voto como popularmente se diría.

Art. 1.- Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art. 2.- Ámbito de Aplicación.- Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que cubren toda lesión corporal y estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

Son sujetos de protección: el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprende: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el primer anexo del presente Reglamento, con excepción de aquellas en las que científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y las prácticas nacionales, se establezca un vínculo directo entre la exposición a los factores de riesgo y las actividades laborales.

En el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo, regula las actividades laborales en todo el territorio nacional y aquellas que, ocasionalmente o en función del servicio público, se realicen fuera del territorio nacional en

cumplimiento de labores de trabajo; integra medidas preventivas en todas las fases del proceso laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, guardando concordancia con lo determinado en las Decisiones de la Comunidad Andina de Naciones.

Las normas establecidas en este Reglamento son de cumplimiento obligatorio para los funcionarios y servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para todas las organizaciones y empleadores públicos y privados, para los afiliados cotizantes al Seguro General de Riesgos del Trabajo y los prestadores de servicios de prevención y de reparación, que incluye la rehabilitación física omental y la reinserción laboral del trabajador.

Art. 3.- Principios de la Acción Preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

a) Eliminación y control de riesgos en su origen;

b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;

c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales;

d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;

e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;

f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;

g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,

h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

Art. 4.- Prestaciones Básicas.- De conformidad con la ley, la protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

a) Servicios de prevención y control de la seguridad industrial y salud ocupacional en los lugares de trabajo;

b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia;

c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;

d) Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez;

e) Pensión de invalidez; y,

f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado.

Art. 5.- Clasificación de Prestaciones.- Las prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, así como los servicios de prevención de riesgos, serán

otorgados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la siguiente forma:

a) Las prestaciones económicas:

Consisten en pensiones, subsidios e indemnizaciones pagaderas en forma de renta o de capital, según corresponda; serán otorgadas por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus Unidades a nivel nacional, con cargo a los fondos de dicho seguro;

b) Las prestaciones asistenciales:

Esto es, asistencia médico quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria o de rehabilitación, así como la provisión o renovación de los aparatos de prótesis y órtesis; serán otorgadas por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar y sus Unidades a nivel nacional, con cargo a los fondos de dicho seguro;

c) Los servicios de prevención:

Se refieren al estudio, análisis, evaluación y control de los riesgos del trabajo, así como a la asesoría y divulgación de los métodos y normas técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo; se otorgarán por intermedio de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus Unidades a nivel nacional.

Art. 6.- Accidente de Trabajo.- Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

También se considera accidente de trabajo, el que sufriere el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique.

Art. 7.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad.

Art. 8.- Eventos Calificados como Accidentes de Trabajo.- Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, se considera accidente de trabajo:

a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él, con ocasión o como consecuencia del mismo, o por el desempeño de las actividades a las que se dedica el afiliado sin relación de dependencia o autónomo, conforme el registro que conste en el IESS;

b) El que ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador, en misión o comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas;

c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo;

d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono; y,

e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.

Art. 9.- Accidente "In Itínere".- El accidente "in itínere" o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de inmediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, mediante la apreciación debidamente valorada de pruebas investigadas por el Seguro General de Riesgos del Trabajo**.**

Art. 10.-Accidente Causado por Terceros.- En casos de accidentes causados por terceros, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que éste no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado.

Art. 11.- Riesgos Excluidos.- No se consideran accidente de trabajo:

a) Si el afiliado se hallare en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o sustancia psicotrópica, a excepción de los casos producidos maliciosamente por terceros con fines dolosos, cuando el accidentado sea sujeto pasivo del siniestro o cuando el tóxico provenga de la propia actividad que desempeña el afiliado y que sea la causa del accidente;

b) Si el afiliado intencionalmente, por sí o valiéndose de otra persona, causare la incapacidad;

c) Si el accidente es el resultado de alguna riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o en la riña y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales;

d) Si el siniestro fuere resultado de un delito por el que hubiere sentencia condenatoria contra el asegurado; y,

e) Cuando se debiere a circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor, conforme las definiciones del Código Civil, extraña al trabajo, entendiéndose como tal la que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral.

Art. 12.-Factores de Riesgo.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así como las que determinare la Comisión de

Valuaciones de Incapacidades, CVI, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Art. 13.-Relación Causa-Efecto.- Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto.

Art. 14.-Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo.- Las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales o de entidades de reconocido prestigio internacional

Art. 15.-Monitoreo y Análisis.- La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo, por sí misma o a pedido de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones, podrá monitorear el ambiente laboral y analizar las condiciones de trabajo de cualquier empresa.

Igualmente podrá analizar sustancias tóxicas y/o sus metabolitos en fluidos biológicos de trabajadores expuestos. Estos análisis servirán para la prevención de riesgos y como uno de los criterios para establecer una relación causal de enfermedad profesional u ocupacional.

Art. 16.-Garantía de Estabilidad del Trabajador Siniestrado.- En el caso del trabajador que hubiere sufrido accidente de trabajo y/o enfermedad profesional u ocupacional, la empresa empleadora en donde sufrió el siniestro deberá reintegrarlo a su puesto de trabajo original o reubicarlo en otro puesto acorde a su nueva capacidad laboral, si fuere necesario.

El mantener al trabajador en el puesto laboral será factor atenuante de sanciones en caso de responsabilidad patronal; y, de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, el trabajador siniestrado no podrá ser despedido por lo menos hasta un (1) año después de acaecido el siniestro.

PRESTACIONES DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO

Art. 17.-Prestaciones por Accidentes de Trabajo.- El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella, para lo cual el afiliado deberá estar registrado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante el respectivo aviso de entrada en el Sistema Historia Laboral, de conformidad con el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso de que el trabajador con o sin relación de dependencia no se encontrase registrado en el IESS, se generará responsabilidad patronal de conformidad con la ley y la reglamentación interna.

Art. 18.-Prestaciones por Enfermedad Profesional u Ocupacional.- El derecho a las prestaciones por enfermedad profesional u ocupacional se genera de acuerdo con lo que contempla la Ley de Seguridad Social, para los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, que hubieren cubierto por lo menos seis (6) aportaciones mensuales, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a las prestaciones de este Seguro, siempre que tuvieren registrados en el IESS al menos ciento ochenta (180) días de aportación, inmediatamente anteriores al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Para efectos de concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales u ocupacionales agudas se considerarán como accidentes de trabajo, por lo tanto su protección debe darse conforme lo determina este Reglamento.

Art. 19.- Efectos de los Siniestros.- Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

a) Incapacidad Temporal;

b) Incapacidad Permanente Parcial;

c) Incapacidad Permanente Total;

d) Incapacidad Permanente Absoluta; y,

e) Muerte.

Art. 20.-Calificación del Siniestro y Entrega de Prestaciones Asistenciales y

Económicas del Seguro General de Riegos del Trabajo.- Para la entrega de prestaciones a los afiliados sujetos al Seguro General de Riesgos del Trabajo, se dará el siguiente procedimiento:

1. ***Calificación del Siniestro Laboral***.- Una vez receptado el Aviso de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional y los documentos habilitantes, definidos en los procesos del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la unidad provincial determinará si el siniestro ocurrió o no a causa o como consecuencia del trabajo, entrevistando para tal efecto al trabajador afectado y procederá a generar los informes, que establezcan el derecho para el otorgamiento o negación de las prestaciones.

2. ***Entrega de Prestaciones Asistenciales y Económicas***.- Una vez calificado el siniestro laboral y verificado el derecho se concederán las siguientes prestaciones:

a) Prestaciones médico asistenciales: Los servicios médico asistenciales serán otorgados de acuerdo a la ley y la reglamentación interna, a través de las unidades médicas de la Red de prestadores de servicios de salud del

Seguro General de Salud Individual y Familiar, información que remitirá trimestralmente dicho Seguro al Seguro General de Riesgos del Trabajo.

b) Prestaciones económicas: El Seguro General de Riesgos del Trabajo concederá a nivel nacional las prestaciones económicas en función de la incapacidad, en aplicación a lo señalado en la Ley de Seguridad Social, el presente Reglamento y demás normativa interna.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 21.- Incapacidad Temporal.- Se considera incapacidad temporal la que impide al afiliado concurrir a su trabajo debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras reciba atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación por enfermedad profesional.

Calificada la incapacidad temporal generará derecho al subsidio y/o a pensión provisional, según corresponda.

El IESS entregará el subsidio que determine el correspondiente Reglamento, pudiendo acordar entre las partes de la relación laboral que el porcentaje restante sea reconocido por el empleador.

Art. 22.-Subsidio y Pensión Provisional.- En los casos de incapacidad temporal, el asegurado recibirá el subsidio por el período que determine el

médico tratante, que no podrá ser mayor a un (1) año en los porcentajes fijados sobre la remuneración base de aportación al IESS, conforme lo establece la normativa de subsidios económicos.

Transcurrido el período subsidiado, mientras el trabajador no esté habilitado para el desempeño de sus labores habituales y persista el tratamiento médico o de rehabilitación, recibirá una pensión provisional equivalente al ochenta por ciento (80%) del promedio mensual de la remuneración base de aportación al IESS, del último año inmediato anterior a la fecha del accidente del trabajo o de la fecha de calificación de la enfermedad profesional u ocupacional, dictaminado por la Comisión de Valuación de Incapacidades, durante el período de un (1) año, la misma que será evaluada cada seis (6) meses por el profesional médico de Riesgos del Trabajo. La unidad provincial de Riesgos del Trabajo notificará al empleador la obligación de mantener el puesto de trabajo.

Para el cálculo de la renta en los casos en que el trabajador se encontrare cesante al momento de la calificación de la enfermedad profesional u ocupacional, dictaminada por la Comisión de Valuación de Incapacidades, se tomará en cuenta el promedio mensual de la remuneración base de aportación al IESS del último año registrado en la empresa en la cual adquirió la enfermedad profesional u ocupacional. Terminado el primer año de la pensión provisional y si luego de la valoración médica continúa la incapacidad para el trabajo de acuerdo al dictamen de la Comisión de

Valuación de Incapacidades, la pensión provisional se prolongará por un (1) año más con la misma cuantía del primer año, para lo cual la unidad provincial del Seguro General de Riesgos del Trabajo solicitará al empleador registre el aviso de salida definitivo del trabajador y será evaluado cada seis (6) meses por el médico de dicha unidad.

Transcurridos los dos (2) años de la pensión provisional, el afiliado se someterá a una nueva valoración médica. La Comisión de Valuación de Incapacidades dictaminará la incapacidad Permanente Parcial, Total, Absoluta o la recuperación de su capacidad para el trabajo.

El afiliado que recibe pensiones provisionales deberá someterse a los tratamientos médicos prescritos y presentarse a las evaluaciones y seguimientos médicos realizados por el médico de Riesgos del Trabajo cada seis (6) meses; de no hacerlo, se le suspenderá la prestación económica; sin embargo, se reanudará la misma una vez que el trabajador cumpla con esta disposición. El afiliado en goce de pensiones provisionales tiene la prohibición expresa de laborar.

Cuando a consecuencia del siniestro laboral el trabajador falleciere, generará rentas de viudedad y orfandad; prestaciones que se concederán previo informe técnico médico que sustente que el fallecimiento se produjo a consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional u ocupacional.

Art. 23.- Incompatibilidad.- De conformidad con la ley, la percepción del subsidio en dinero por riesgos del trabajo es incompatible con la percepción de sueldos o salarios provenientes de la ejecución de labores asalariadas u otros de carácter semejante. Se exceptúan las gratificaciones, bonificaciones, beneficios similares o contractuales que tenga derecho el trabajador.

Art. 24.- Inicio y Pago del Subsidio.- El pago de subsidio por incapacidad temporal, en el caso de trabajadores sujetos al Código del Trabajo, comenzará desde el día siguiente de producida la misma y se entregará hasta por un máximo de un (1) año, contabilizado en días.

El pago de subsidio por riesgos del trabajo a los servidores públicos se iniciará desde el día siguiente de finalizada la licencia por enfermedad a que se refiere la Ley Orgánica de Servicio Público, hasta que complete un máximo de un (1) año, contabilizado en días desde el día siguiente de producida la incapacidad.

Art. 25.-Tiempo de Espera.- Para tener derecho al subsidio, en el caso de accidente de trabajo no se exigirá tiempo de espera; mientras que por enfermedad profesional u ocupacional, el afiliado deberá tener por lo menos seis (6) aportaciones mensuales anteriores al inicio de la presunta enfermedad profesional. Para los trabajadores a tiempo parcial, se contarán por lo menos ciento ochenta (180) días de aportación.

En caso de que el trabajador no hubiere sido afiliado por el empleador o éste no hubiere cumplido con el pago de los aportes antes referidos, se aplicará lo establecido en el Reglamento General de Responsabilidad Patronal, al igual que en el caso del trabajador sin relación de dependencia que se encontrare en mora de sus aportes, sin perjuicio de lo cual se concederán las prestaciones médico asistenciales.

Art. 26.- Inicio de Pensiones Provisionales.- Las pensiones provisionales se concederán a partir del término del período subsidiado, de la fecha del dictamen de la Comisión de Valuaciones de Incapacidades, o de la fecha del cese, según corresponda.

Art. 27.- Cesación de Prestaciones por Incapacidad Temporal.- El pago del subsidio y de las pensiones provisionales en el Seguro General de Riesgos del Trabajo cesa por las siguientes causas:

a) Por alta médica;

b) Por declaración de la incapacidad permanente parcial, total o absoluta;

c) Por fallecimiento; y,

d) Por negarse el afiliado, a cumplir las prescripciones o tratamientos de los facultativos o por dificultar tal propósito; el pago se reanudará una vez que el afiliado modifique su actitud.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Art. 28.- Incapacidad Permanente Parcial.- Es aquella que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una merma de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo. Las prestaciones por incapacidad permanente parcial no generan derecho a montepío.

Art. 29.-Derechos del Asegurado.- De conformidad con la Ley de Seguridad Social, el afiliado calificado con incapacidad permanente parcial, tiene derecho a una indemnización, la misma que se otorgará sin perjuicio de que el asegurado genere derecho a pensiones de vejez, que incluye a las mejoras de vejez.

El asegurado calificado por la Comisión de Valuación de Incapacidades con una incapacidad permanente parcial, que se hallare cesante, tendrá derecho a la prestación médica por las secuelas que se deriven del accidente de trabajo o enfermedad profesional u ocupacional; y, podrá volver a cotizar al Seguro General Obligatorio, sin que para ello requiera autorización previa.

Art. 30.-Calificación de la Incapacidad.- La Comisión de Valuación de Incapacidades dictaminará el grado de incapacidad física derivada del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional u ocupacional, de

acuerdo al Cuadro Valorativo de Incapacidades Permanentes Parciales que consta en el Segundo Anexo del presente Reglamento.

Art. 31.-Factores de Ponderación.- En el momento de calificar la incapacidad, la Comisión de Valuación de las Incapacidades podrá elevar hasta en un diez por ciento (10%) el porcentaje de incapacidad para el trabajo, determinado en el Cuadro Valorativo de Incapacidades Permanentes Parciales. Se tendrán en cuenta los siguientes factores, cada uno de los cuales se valorará hasta en un cinco por ciento (5%):

a) Tipo de trabajo, cuya ejecución está limitada por la lesión que se califica, considerando las edades extremas de la vida productiva en relación al trabajo habitual; y,

b) Escaso grado de instrucción y formación en función de su aptitud defensiva para la vida, capacidad de readaptación para su trabajo habitual u otro tipo de trabajo y condición social.

La valoración total de la incapacidad, incluido los factores de ponderación, en ningún caso superará el ochenta por ciento (80%) de disminución de la capacidad para el trabajo.

En el caso de que el afiliado, que recibió indemnización por incapacidad permanente parcial sufriere nuevos siniestros laborales, que produjeren incapacidad permanente parcial, se sumarán los grados de incapacidad de

todos los eventos, pero la valoración total de las incapacidades parciales en ningún caso superará el ochenta por ciento (80%).

Art. 32.-Cuantía de la Indemnización Global Única por Incapacidad Permanente.

Parcial.- Será equivalente al porcentaje de incapacidad establecido por la Comisión de Valuación de Incapacidades, considerando como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración base de aportación del último año inmediato anterior a la fecha del accidente o a la fecha de calificación de la enfermedad profesional u ocupacional, según el caso; multiplicado por sesenta (60), pagadero por una sola vez.

Para el cálculo de la indemnización en los casos en que el trabajador se encontrare cesante al momento de la calificación de la enfermedad profesional u ocupacional, dictaminada por la Comisión de Valuación de Incapacidades, se tomará en cuenta el promedio mensual de la remuneración base de aportación al IESS del último año registrado en la empresa en la cual adquirió la enfermedad profesional u ocupacional.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Art. 33.- Incapacidad Permanente Total.- Es aquella que inhibe al afiliado para la realización de todas o las fundamentales tareas de la profesión u oficio habitual.

Art. 34.-Derecho a Pensión.- Cuando el siniestro produjere incapacidad permanente total, cuyo dictamen corresponde a la Comisión de Valuación de Incapacidades, el asegurado tendrá derecho a una renta mensual equivalente al ochenta por ciento (80%) del promedio mensual de la remuneración base de aportación del último año inmediato anterior o del promedio mensual de los cinco (5) años de mayor aportación si éste fuere superior, calculada desde la fecha del accidente de trabajo o de la fecha de calificación de la enfermedad profesional u ocupacional por la Comisión de Valuación de Incapacidades, renta que se pagará desde la fecha de ocurrencia del siniestro o del cese definitivo, con exclusión del período subsidiado y/o de pensión provisional.

Esta incapacidad causará rentas de viudedad y orfandad en caso de fallecimiento del asegurado, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

Art. 35.- Incapacidad Permanente Absoluta.- Es aquella que le inhabilita por completo al afiliado para toda profesión u oficio requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanentes.

Art. 36.-Otras Causas de Incapacidad Permanente Absoluta.- También producen incapacidad permanente absoluta, las siguientes lesiones de origen laboral:

a) La pérdida total de las dos extremidades superiores; de las dos extremidades inferiores; o de una superior y otra inferior;

b) La alteración orgánica o funcional que produzca: hemiplejia, cuadriplejía o grave ataxia locomotriz;

c) Pérdida total de la visión de ambos ojos;

d) Lesiones orgánicas o funcionales del cerebro tales como: psicosis crónicas, manías, demencia crónica y estados análogos;

e) Lesiones orgánicas o funcionales del corazón y de los aparatos respiratorio y circulatorio, de carácter incurable;

f) Lesiones orgánicas o funcionales del aparato digestivo o urinario de carácter incurable; y,

g) Otras alteraciones o lesiones de carácter definitivo que por su naturaleza no permitan desempeñar actividad laboral rentable.

Art. 37.-Derecho a Pensión.- El asegurado que fuere declarado con incapacidad permanente absoluta tendrá derecho a una renta mensual equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio mensual de la remuneración del último año inmediato anterior; o del promedio mensual de los cinco (5) años de mayor aportación, si éste fuere superior, calculada desde la fecha del accidente de trabajo o de la calificación de la enfermedad profesional u ocupacional por la Comisión de Valuación de Incapacidades, renta que se pagará desde la fecha de ocurrencia del siniestro o del cese definitivo, con exclusión del período subsidiado y de pensión provisional.

Esta incapacidad causará rentas de viudedad y orfandad en caso de fallecimiento del asegurado, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna.

MUERTE DEL ASEGURADO

Art. 38.-Muerte del Asegurado: El asegurado que falleciere a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional u ocupacional calificada, generará derecho a la prestación de montepío cualquiera sea el número de aportaciones, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna. Igualmente, al fallecimiento del pensionista por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta.

Art. 39.-Derecho a Pensión de Montepío.- Las pensiones de viudedad y orfandad se concederán con sujeción a los porcentajes fijados en la Ley de Seguridad Social y en la normativa interna del IESS y se calcularán sobre la renta de incapacidad permanente total que le habría correspondido al causante al momento de su muerte, aun cuando no hubiera recibido dicha pensión.

Art. 40.-Auxilio de Funerales: La concesión de auxilio de funerales de acuerdo con la ley y las normas reglamentarias correspondientes, otorgará el IESS a través de la Dirección del Sistema de Pensiones.

AVISO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O DE ENFERMEDAD PROFESIONAL U OCUPACIONAL

Art. 41.-Formularios de Aviso.- Los formularios de Aviso de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional u Ocupacional, disponibles en el portal web del IESS, deberán enviarse a través del sistema informático. El Aviso de Accidente de Trabajo, en casos excepcionales, podrá presentarse directamente en la dependencia del IESS más cercana.

La autoridad pertinente, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, ordenará que la documentación se remita en forma inmediata a la unidad del Seguro General de Riesgos del Trabajo, para los trámites correspondientes.

Cuando el empleador no presentare el aviso del accidente de trabajo dentro del término, podrá hacerlo el trabajador, los familiares o terceras personas a

través del portal web o directamente en las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo, o en cualquier dependencia del IESS a la que puedan acceder los denunciantes, denuncia que tendrá suficiente validez para efectos del trámite. La presentación del aviso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional por parte de familiares o terceras personas, no exime al empleador de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar.

Art. 42.- Plazo de Presentación del Aviso del Accidente de Trabajo.- El empleador está obligado a informar, en el término de diez (10) días contados desde la fecha del siniestro, a las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo que ocasionare lesión corporal, perturbación funcional o muerte del trabajador asegurado.

Adicionalmente, en el término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha del siniestro, el empleador deberá presentar todos los documentos habilitantes para la calificación del siniestro; de no hacerlo se entenderá como inobservancia de las normas de prevención de riesgos del trabajo, en cuyo caso se aplicará lo establecido en el Reglamento General de Responsabilidad

Patronal.

Art. 43.- Plazo de Presentación del Aviso de Enfermedad Profesional u Ocupacional.- En los casos en que se advierta indicios de una enfermedad profesional u ocupacional, el empleador comunicará a las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo, mediante el aviso de enfermedad

profesional u ocupacional, en el término de diez (10) días, contados desde la fecha de realizado el Diagnóstico Médico Presuntivo Inicial por parte del médico de la empresa.

Cuando el diagnóstico lo realice el médico tratante del afiliado, el trabajador entregará dicho diagnóstico al empleador, fecha a partir de la cual se contará el término prescrito en el inciso anterior.

Podrá también el afiliado o un tercero informar al IESS sobre la existencia de una probable enfermedad profesional u ocupacional del asegurado, directamente en las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo, para el inicio de la investigación respectiva

Los días de cargo se calcularán de acuerdo a la tabla siguiente:

NATURALEZA DE LAS LESIONES JORNADAS TRABAJO PERDIDO

Muerte: 6000

Incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) 6000

Incapacidad permanente total (I.P.T.) 4500

Pérdida del brazo por encima del codo 4500

Pérdida del brazo por el codo o debajo 3600

Pérdida de la mano 3000

Pérdida o invalidez permanente del pulgar 600

Pérdida o invalidez permanente de un dedo cualquiera 300

Pérdida o invalidez permanente de dos dedos 750

Pérdida o invalidez permanente de tres dedos 1200

Pérdida o invalidez permanente de cuatro dedos 1800

Pérdida o invalidez permanente del pulgar y un dedo 1200

Pérdida o invalidez permanente del pulgar y dos dedos 1500

Resolución No. C.D.390

Página 20

NATURALEZA DE LAS LESIONES JORNADAS TRABAJO PERDIDO

Pérdida o invalidez permanente del pulgar y tres dedos 2000

Pérdida o invalidez permanente del pulgar y cuatro dedos 2400

Pérdida de una pierna por encima de la rodilla 4500

Pérdida de una pierna por la rodilla o debajo 3000

Pérdida del pie 2400

Pérdida o invalidez permanente de dedo gordo o de dos o más dedos del pie 300

Pérdida de la visión de un ojo 1800

Ceguera total 6000

Pérdida de un oído (uno sólo) 600

Sordera total 3000.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

La legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ha tenido un notable desarrollo en el Derecho Comparado, sobre todo desde el punto de vista del incumplimiento del deber de prevención, ya sea en normas específicas como en los Códigos tradicionales como el del Trabajo.
En países como España se observa una legislación muy avanzada sobre el tema y en Latinoamérica en Perú, Argentina y Venezuela se encuentran a la vanguardia.

A continuación, y a modo casi meramente enunciativo, veremos algunos casos:

4.4.1. En Perú

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores a que se refiere el artículo 2° del Decreto Ley N° 18846 debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento.

Asimismo:
a. El que sobrevenga al trabajador en la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera de lugar y las horas de trabajo.
b. El que sobrevenga antes, durante y en las interrupciones del trabajo, si el

trabajador se hallase por razón de sus obligaciones laborales, en el lugar de trabajo, o en los locales de la empresa; y,

c. El que le sobrevenga por acción de tercera persona, o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución del trabajo.

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico crónico que sufra el trabajador y que sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña o hubiese desempeñado o del medio de trabajo causada por agentes físicos, químicos o biológicos.

4.4.2. En Argentina

El sistema define que entiende por accidente de trabajo y enfermedad profesional en el Art. 6 con lo que tipifica la puerta de acceso a la posibilidad de reparación de las consecuencias del evento dañoso. El accidente se encuentra definido en la propia ley artículo 6 y las enfermedades constan en una norma complementaria.

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el

pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.

Están excluidos de la ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditada en el examen preocupación al efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Para que la contingencia que no sea accidente sea reparada debe confluir en su calificación:

i. El agente;

ii. Exposición;

iii. Enfermedad y

iv. Relación de causalidad.

4.4.3. En Nicaragua

Entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del Trabajo.

Accidente de Trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

También se tiene como accidente de Trabajo:

a) El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo.

b) El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo, y

c) El que suceda durante el período de interrupción de trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

Por su parte Enfermedad Profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o

transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Son riegos profesionales, toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecida en el capítulo I del Título V del referido Código.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.

4.4.4. En Costa Rica

La legislación señala que constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como

consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo.

En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

Artículos 195 y siguientes del Código del Trabajo de Costa Rica. Ley No. 6727 sobre Riesgos del Trabajo de 24 de marzo de 1982- Publicada en La Gaceta Nº 57 del 24 de marzo de 1982.

c.- En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

d) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del Código del Trabajo.

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

4.4.5. En Cuba

Se señala como uno de los principios fundamentales que rigen el derecho laboral cubano contenido en su Código del Trabajo que “todo trabajador

tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales". El mismo cuerpo legal en el Capítulo relativo a la Seguridad Social señala que:

El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a sus familiares y a la población en general, mediante el sistema de Seguridad Social, que comprende un régimen de seguridad social y un régimen de asistencia social. La ley determina en cada caso las personas protegidas y las prestaciones a conceder.

El Estado garantiza la seguridad social mediante los recursos financieros que anualmente se consignan en el Presupuesto del Estado y la adecuada organización administrativa del sistema.

Artículo 3 del Código del Trabajo de Cuba, publicado en la Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, Gaceta Oficial, 23 de febrero de 1985, núm. 2, pág. 17

Código del Trabajo de Cuba, Capítulo XIII, Sección primera, artículos 266 y siguientes.

Las entidades laborales contribuyen a los gastos de la seguridad social de conformidad con las disposiciones establecidas, sin efectuar deducción alguna del salario y demás remuneraciones que perciban los trabajadores.

La falta de pago por la entidad laboral no priva al trabajador y sus familiares del derecho a recibir las prestaciones.

El régimen de seguridad social protege a los trabajadores asalariados de los sectores estatal, cooperativo y privado, de las organizaciones políticas, sociales y de masas en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional, accidente del trabajo, maternidad, invalidez y vejez; y en caso de muerte del trabajador, protege a sus familiares.

Por su parte la sección segunda se refiere específicamente a las Prestaciones del régimen de seguridad social. Así señala el artículo 270 que los trabajadores o, en los casos previstos, sus familiares tienen derecho a recibir prestaciones en servicios, en especie y monetarias.

Son prestaciones en servicios que se ofrecen gratuitamente:

a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada;

b) la rehabilitación física, psíquica y laboral;

c) los servicios funerarios.

Son prestaciones en especie que se suministran gratuitamente:

a) los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado;

b) los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales;

c) los medicamentos en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiere hospitalización.

Son prestaciones monetarias:

a) el subsidio por enfermedad o accidente;

b) la prestación económica por maternidad;

c) las pensiones por invalidez total o parcial

d) la pensión por edad;

e) la pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.

Las prestaciones monetarias pueden alcanzar el 90 por ciento del salario promedio del trabajador.

La sección tercera se refiere al subsidio por enfermedad o accidente y señala que los trabajadores reciben un subsidio en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional o accidente del trabajo, equivalente a un porcentaje de su salario promedio diario, que oscila entre el 50 por ciento y el 80 por ciento de este salario. La ley precisa la cuantía de la prestación en cada caso.

Si la lesión se produce al ejecutar el trabajador un acto heroico salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas,

este porcentaje es aumentado en un 20 por ciento. El subsidio se paga durante el período de invalidez temporal para el trabajo, en los términos establecidos por la ley, y hasta que se produzca el alta médica o se conceda pensión.

En caso que el trabajador labore bajo contrato por tiempo determinado o ejecución de un trabajo u obra y el origen de la enfermedad o accidente sea común, el subsidio se paga solamente durante el período de vigencia del contrato. (Código del Trabajo de Cuba, Capítulo XIII, Sección tercera, artículos 277 y siguientes).

4.4.6. En España

Los riesgos a los que la salud de una persona está sometida en su vida se pueden clasificar en cuatro grupos:

· Accidente de Trabajo.

· Accidente no Laboral.

· Enfermedad Profesional.

· Enfermedad Común.

De los cuatro, las Mutuas de Accidentes del Trabajo (equivalentes a las Mutualidades del sistema nacional) dan cobertura asistencial y económica a los Accidentes de Trabajo y a las Enfermedades Profesionales y pueden abonar prestaciones económicas por Incapacidad Temporal en los casos de

Accidente no Laboral y Enfermedad común. La cobertura asistencial de estos últimos riesgos la realiza únicamente la Seguridad Social.

Por accidente de trabajo se entiende a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Por enfermedad profesional se entiende la contraída a consecuencia del trabajo efectuado y ejecutado por cuenta ajena y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias y de las actividades especificadas por ley.

Tres son por consiguiente los elementos que definen al accidente de trabajo:

i. *Lesión corporal*.
ii. *El trabajo*, entendido como actividad del trabajador que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.
iii. La *relación entre la lesión y el trabajo*: el accidente debe producirse con ocasión o por consecuencia del trabajo efectuado.

En cuanto a las enfermedades profesionales, éstas están comprendidas en una lista oficial, teniendo únicamente esa consideración de "profesionales" las enfermedades relacionadas en dicha lista. Si, pese a ello, un trabajador contrae, en el ejercicio de una profesión u oficio y como consecuencia de ese ejercicio, una enfermedad que no se halla incluida en la lista oficial

(denominada entonces "enfermedad del trabajo"), tendrá la consideración de accidente de trabajo.

Estos conceptos, de accidente de trabajo y enfermedad profesional, presentan algunas inclusiones y exclusiones que complementan sus definiciones. A título de ejemplo, es accidente de trabajo (llamado "in itinere") el que se produce al ir o al volver del trabajo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

El desarrollo de la presente tesis, la modalidad aplicada fue cuali – cuantitativa, por cuanto se partió de la investigación y análisis de las violaciones a los derechos de los trabajadores, en el campo de la Seguridad Industrial y recurriendo necesariamente a las estadísticas de las víctimas por Riesgos de Trabajo, de los derechos y principios vulnerados; por lo tanto está encaminada a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica. La investigación descriptiva es aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social. La investigación realizada es un proceso sistemático, dirigido, organizado y buscando conocimientos válidos y confiables, por lo que se aplicó los siguientes tipos de investigación.

- **Bibliográfica.-** La misma que está basada en investigación de libros, documentos, jurisprudencia, doctrina y el aporte de tratadistas en Derecho, consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, intranet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

La información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación, y en especial de establecer los Riesgos de Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

Durante esta investigación utilicé los siguientes métodos: El método inductivo, deductivo, analítico y científico. El método deductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir, de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El método inductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones particulares. El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto me permitió estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El método científico, me permitió el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, por ello en la presente investigación me apoyé en este método.

5.2. Procedimientos y Técnicas.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la siguiente técnica:

Encuesta estructurada, la población para esta técnica fueron las Autoridades del Trabajo, Jueces, Funcionarios del IESS, Abogados en libre ejercicio, especialistas y trabajadores.

El instrumento de la encuesta es el cuestionario dirigido a la población anteriormente señalada.

En cuanto a las entrevistas he tratado de acercarme a la realidad social que los trabajadores o sus familiares padecen, cuando existen estos tipos de trámites que tiene que realizarlos.

La investigación de campo, por tratarse de un tema al que tienen acceso muy pocas personas impuestas de una realidad muy particular, como son los Riesgos del Trabajo, en cuanto a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para cuyo análisis se requiere de una alta especialización, la población consultada fue en número de cincuenta personas enunciadas anteriormente, por lo que no es necesario la aplicación de la fórmula.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente de la Modalidad de Estudios a Distancia, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

En la investigación de campo está dirigida una encuesta a veinticinco abogados en ejercicio profesional del derecho, doce trabajadores, cuatro Autoridades del Trabajo, dos Jueces y dos Funcionarios de IESS, dando un total de cuarenta y cinco encuestados.

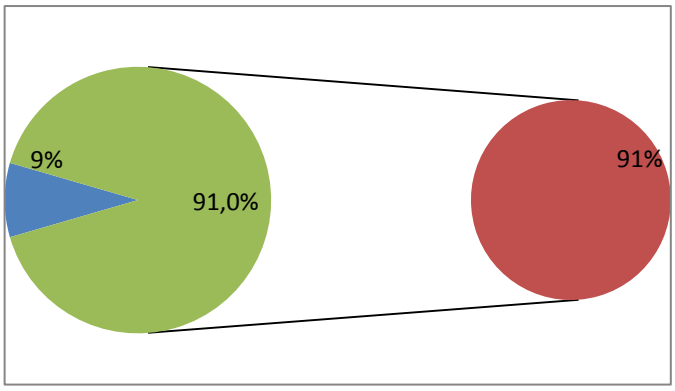
PRIMERA PREGUNTA. ¿Conoce cuáles son los Riesgos de Trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores?

Cuadro 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	4	9%
SI	41	91%
Total	45	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro
Autor: José Luis Ochoa Núñez

Gráfico 1



Interpretación

De las personas encuestadas encontramos que el 91% conoce acerca de la existencia de los Riesgos de Trabajo a los que se encuentra expuesto el trabajador, es decir conoce sobre los accidentes y enfermedades a los que el trabajador se encuentra sometido durante su labor, mientras que un 9% no conoce acerca de los Riesgos de Trabajo.

Análisis

Si bien es cierto la gran mayoría de los encuestados son personas que se encuentran vinculadas directamente con el derecho; en tal razón su conocimiento sobre los Riesgos de Trabajo y Enfermedades Profesionales son de dominio; mientras que en relación de los trabajadores no tienen una idea clara sobre estas; razón por la que es necesario su difusión y comprensión.

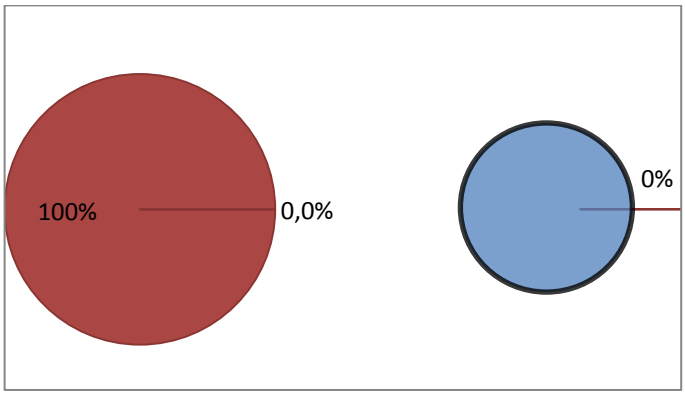
SEGUNDA PREGUNTA: ¿El Código del Trabajo establece un trámite administrativo adecuado para denunciar Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales?

Cuadro 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	45	100 %
Total	45	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro
Autor: José Luis Núñez Ochoa

Gráfico 2



Interpretación.

De la encuesta realizada se establece que un 100% no conoce que en el Código del Trabajo se establezca un trámite administrativo adecuado no obligatorio para denuncias de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

Análisis

Es evidente el desconocimiento de los encuestados, de que en el Código del Trabajo exista un procedimiento de carácter administrativo y su utilización de manera adecuada y no obligatoria para realizar las denuncias de Accidentes de trabajo o Enfermedades profesionales que se originen.

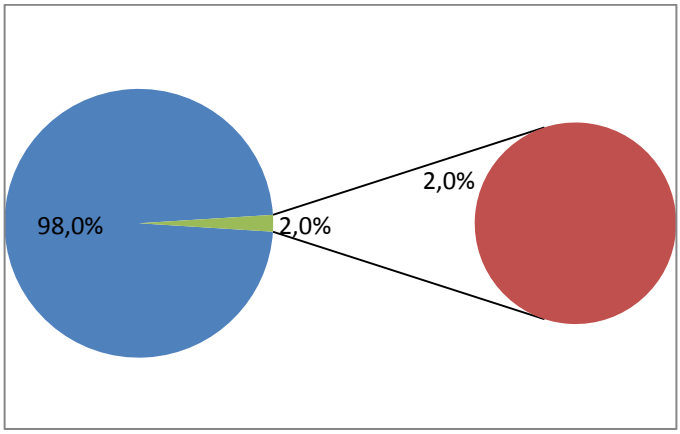
TERCERA PREGUNTA: **¿El actual procedimiento para denuncias de Riesgos de Trabajo perjudica a los intereses de los trabajadores y sus deudos?**

Cuadro 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	1	2.0%
SI	44	98.0 %
Total	45	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro
Autor: José Luis Núñez Ochoa

Gráfico 3



Interpretación

De las personas encuestadas se encuentra que un 98% considera que el actual procedimiento por Riesgos de Trabajo perjudica a los trabajadores y sus intereses; mientras que un 2% considera que el actual procedimiento de ninguna manera perjudica a los trabajadores.

Análisis

El actual procedimiento determinado en el Código del Trabajo no beneficia a los intereses del trabajador en caso de que hayan sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, dejándolos totalmente indefensos.

En ese sentido, tales acepciones estarían sugiriendo el objeto de protección al cual van dirigidas las acciones del sistema, donde los independientes no podrían ajustarse a los criterios estipulados para la calificación de tales riesgos profesionales, siendo que muchas veces la figura de patrono y empleador se funden en una persona, convirtiendo en una labor compleja el determinar las tareas que hacen parte de lo esencialmente profesional y aquellas que se acercan al actuar de lo cotidiano.

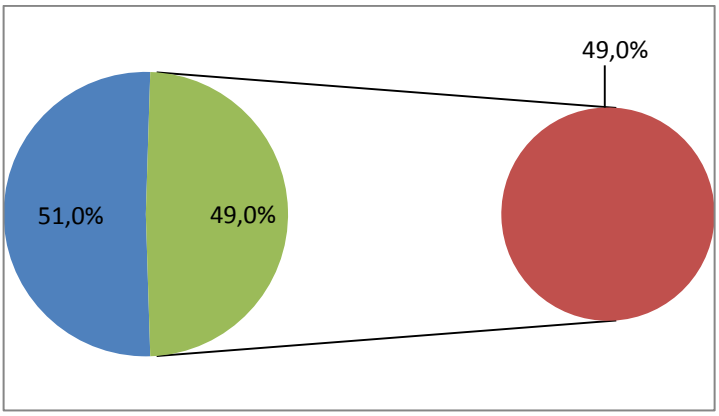
CUARTA PREGUNTA: ¿El IESS, en caso de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales se ciñe a lo dispuesto a lo establecido en el Código del Trabajo con respecto a sus afiliados?

Cuadro 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	22	49.0%
SI	23	51.0 %
Total	45	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro.
Autor: José Luis Núñez Ochoa

Gráfico 4



Interpretación.

De esta interrogante a la encuesta aplicada encontramos que un 51% conoce que el IESS en caso de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales se ciñe a lo dispuesto a lo establecido en el Código del Trabajo con respecto a sus afiliados; en tanto que el 49% no conoce en lo que concierne a si el IESS en relación a Riesgos de Trabajo cumple con lo que establece el Código del Trabajo

Análisis.

Se puede determinar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no acata completamente lo que se determina en el Código del Trabajo; pues éste se formula en el fragor, en el seno de la década en la cual se hacen evidentes los efectos de la globalización económica sobre la dinámica laboral, no sólo en el Ecuador sino en el mundo, donde el contrato laboral y el trabajo dependiente le han dejado el lugar a nuevas formas de ejercicio laboral que no se hallan en concordancia con lo planteado por el derecho laboral; un período en el que se intensifican fenómenos como la informalidad laboral y el desempleo por lo que es posible indicar que la mayoría de los trabajadores ecuatorianos se hallan por fuera de la lógica del trabajo dependiente.

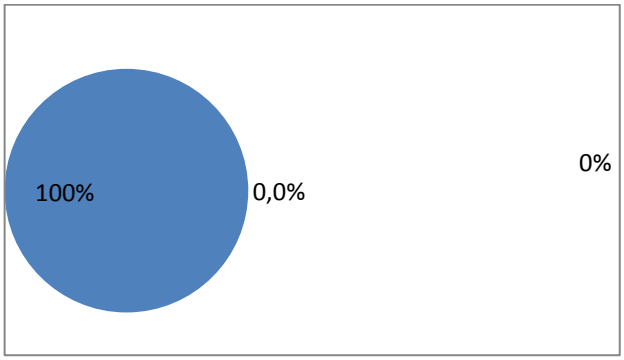
QUINTA PREGUNTA: ¿El procedimiento administrativo del Código del Trabajo para las denuncias por Riesgos de Trabajo carecen de una normativa clara?

Cuadro 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	0	100%
SI	45	0 %
Total	45	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro.
Autor: José Luis Núñez Ochoa

Gráfico 5



Interpretación

De las personas encuestadas encontramos que un 100% considera que el procedimiento administrativo del Código del Trabajo para las denuncias por Riesgos de Trabajo carece de una normativa clara.

Análisis

Al realizar el análisis de esta pregunta a la encuesta realizada a las diferentes personas, se puede determinar de manera totalmente objetiva la necesidad de poder desarrollar en la presente Tesis de Investigación un trámite efectivo que cumpliría las expectativas sobre todo de justicia e igualdad, materia central de mi propuesta.

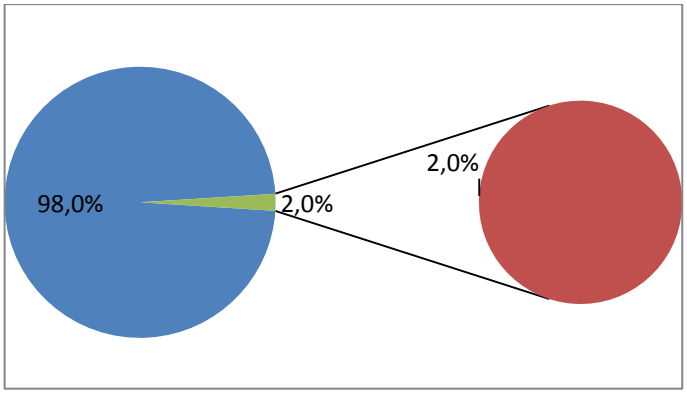
SEXTA PREGUNTA: ¿El procedimiento establecido en el **Código del Trabajo** por Riesgos de Trabajo atenta contra os principios procesales y el debido proceso, determinados en la Constitución de la República del Ecuador?

Cuadro 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	**1**	**2.0%**
SI	**44**	**98.0 %**
Total	**45**	**100 %**

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios en el cantón Milagro.
Autor: José Luis Núñez Ochoa.

Gráfico 6



Interpretación

De los encuestados un 98% determinan que el procedimiento establecido en el Código del Trabajo por Riesgos de Trabajo atenta contra los principios procesales y el debido proceso, en tanto que un 2% no consideran que el Código del Trabajo en relación a los Riesgos de Trabajo no atenta contra los principios procesales y el debido proceso.

Análisis

Se piensa que se atenta contra los principios procesales y el debido proceso, determinados en la Constitución de la República del Ecuador, porque se considera que no existe dentro de la normativa laboral ecuatoriana un procedimiento claro y adecuado que regule de manera clara el trámite administrativo para poder denunciar los Riesgos de Trabajo.

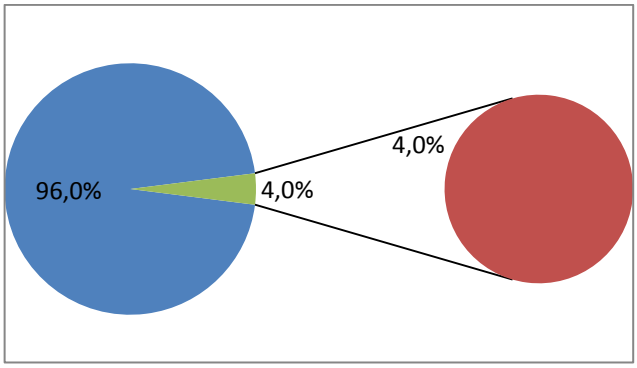
SEPTIMA PREGUNTA: ¿En caso de Riesgos del Trabajo los trámites a seguir son largos, angustiosos e inciertos?

Cuadro 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	**2**	**4.0%**
SI	**43**	**96.0 %**
Total	**45**	**100 %**

Fuente: Abogados en libre ejercicio, Autoridades del Trabajo, Jueces, Trabajadores, Funcionarios cantón Milagro.
Autor: José Luis Núñez Ochoa

Gráfico 7



Interpretación

De los encuestados se determina que un 96% conocen que en caso de Riesgos de Trabajo los trámites son largos, angustiosos e inciertos, en tanto que el 4% considera que los trámites que se realizan por Riesgos de Trabajo no son largos, angustiosos e inciertos.

Análisis

Dentro del análisis de esta pregunta se puede establecer por parte de un porcentaje de los encuestados que los trámites referente a los Riesgos de Trabajo no se los atiende adecuadamente vulnerando de esta manera los principios de economía procesal, celeridad, eficacia; y el debido proceso.

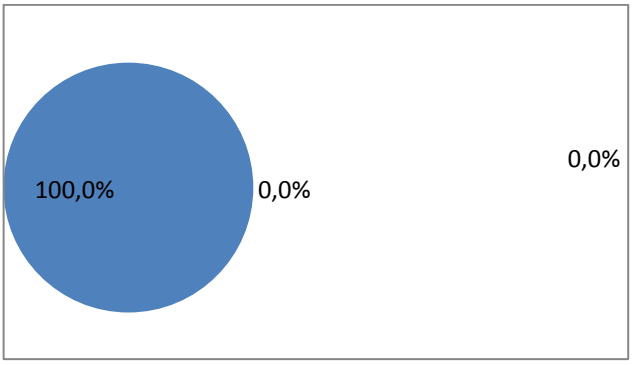
OCTAVA PREGUNTA: ¿El procedimiento administrativo respecto a Riesgos de Trabajo debe ser sumario?

Cuadro 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	0	0.0%
SI	45	100 %
Total	45	100 %

fuente: abogados en libre ejercicio, autoridades del trabajo, jueces, trabajadores, funcionarios en el cantón Limagro.
autor: josé luis núñez ochoa

Gráfico 8



Interpretación

De los encuestados se evidencia que el 100% determinan que el procedimiento administrativo respecto a Riesgos de Trabajo debe ser sumario.

Análisis

Esta consideración está sustentada en el hecho de que no habría desgaste económico, judicial y personal de quien ponga la denuncia, por lo general este tipo de trámites son muy lentos y angustiosos por lo que con el procedimiento adecuado en este tema se evitará estos inconvenientes y se agilitará el trámite.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.1.1. Objetivo General

- Proponer un anteproyecto de reforma al Código de Trabajo que establezca un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para garantizar los principios procesales y el debido proceso.

Dentro del Objetivo General propuesto dentro de la investigación se pretende a través de la reforma al Código del Trabajo elaborada buscar un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos administrativos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con lo que se evitará la vulneración a los principios procesales y al Debido proceso, garantizados plenamente en la Constitución de la República del Ecuador.

7.1.2. Objetivos específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, sus efectos, y el procedimiento administrativo para su reclamación y los principios procesales

El estudio jurídico y doctrinario lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente el régimen legal que regula los Accidentes de Trabajo o Enfermedades profesionales; así

como los derechos laborales de los trabajadores; y, en fin de todas las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en cada uno de los numerales constantes en el acápite de la revisión de la literatura. Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado en el desarrollo de la literatura presentado.

- Determinar que el procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales vulnera los principios procesales y el debido proceso.

Dentro de este objetivo específico se ha logrado determinar dentro de la investigación realizada, dentro del marco jurídico que el Código del Trabajo no establece un adecuado procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, lo que vulnera los derechos de los trabajadores consagrados en el Código del Trabajo cuanto en lo establecido en la norma suprema del Estado como lo es la Constitución de la República del Ecuador.

Este objetivo se justifica con las respuestas de los encuestados a las preguntas que tienen relación con el procedimiento establecido en el Código del Trabajo por Riesgos de Trabajo que atentan contra los principios procesales y el debido proceso. Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

- Establecer los elementos para la elaboración del anteproyecto de reforma al Código de Trabajo que determine un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, para garantizar los principios procesales y el debido proceso.

7.2. Contrastación de hipótesis

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada, la cual quedó estipulada de la siguiente manera:

"LA NORMATIVA JURÍDICA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO NO ESTABLECE UN ADECUADO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA RECLAMACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES, LO QUE VULNERA LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y EL DEBIDO PROCESO."

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio realizado dentro de la revisión de literatura y a través dentro de los objetivos tanto el general como el específico, relacionado con el trabajo de campo en las encuestas desarrolladas por medio de preguntas cerradas, en la presente investigación sobre Riesgos de Trabajo, con relación a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a los que se encuentra sometido el trabajador en el cumplimiento de sus labores, he

verificado la hipótesis basada en que se debe reformar el Código del Trabajo con la finalidad de que se establezca un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales como lo he verificado en las encuestas en donde un cien por ciento de los encuestados aseguran y consideran que mediante un procedimiento claro, eficaz y obligatorio se puede garantizar los principios procesales y el Debido proceso.

8. CONCLUSIONES

PRMERA: La Seguridad y Salud en el Trabajo se ha venido instalando desde época de la Colonia hasta estos días, como preocupación relevante en la gestión del personal y de los procesos productivos y de servicios a partir de una mayor conciencia sobre la importancia de ellas para la gestión de las empresas y la seguridad de los trabajadores

SEGUNDA: El Código del Trabajo en el Ecuador no ha desarrollado el principio establecido en la Constitución de la República en cuanto se refiere a la protección de los trabajadores; pues no se determina un procedimiento claro en relación a los Riesgos de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

TERCERA: Con la investigación realizada sobre este tema de “Los Riesgos de Trabajo” se llega a la conclusión de que en nuestro Código de Trabajo actual no se establece un procedimiento adecuado para la reclamación por Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, por lo que se vulneran los principios procesales y el derecho al Debido Proceso.

CUARTA: Dentro de los trámites laborales se ha implementado la oralidad pero con las encuestas efectuadas, es evidente que lamentablemente no existe un procedimiento claro dentro de lo que se refiere a los Riesgos de

Trabajo, se carece de una adecuada normativa donde se unifique los procedimientos de denuncia y determinación de los Riesgos de Trabajo.

QUINTA: La investigación realizada dio a conocer que mediante un procedimiento inadecuado se viola los principios procesales y el debido proceso, y para evitarlo se debería implementar un procedimiento claro y eficaz que ayudaría para que se deje de lado los trámites angustiosos, largos e inciertos, asegurando los derechos del trabajador.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Que los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar la protección de los trabajadores y establecer un procedimiento claro, ágil y eficiente en lo relacionado al procedimiento de los Riesgos de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

SEGUNDA: Que la Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, los Colegios de Abogados a nivel provincial organicen seminarios y talleres de capacitación dirigidos a sus socios y público en general, cuyas temáticas versarán sobre los derechos laborales.

TERCERA: Por no existir un procedimiento adecuado en nuestro Código del Trabajo es necesario que se reforme el mismo, con un procedimiento claro, eficaz.

CUARTA: Se debería reformar el Código del Trabajo en relación a los Riesgos de trabajo como los son los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para unificar los procedimientos de denuncia y determinación de los mismos que vayan en procura del trabajador.

QUINTA: Se recomienda mediante la investigación realizada un procedimiento adecuado en los trámites pro riesgos de Trabajo, para que se los realicen de manera sumaria evitando con esto el retraso de la justicia y para que en la brevedad y rapidez posible se auxilie a la víctima y si es el caso a sus deudos.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia

Que conforme el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República, ninguna norma jurídica podrá restringir ninguno de los derechos y garantías constitucionales

Que es obligación primordial del Estado garantizar la seguridad jurídica de sus asociados

Que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de la realización personal y fuente de la economía

Que el Código del Trabajo en el capítulo referente a los Riesgos de Trabajo, al establecer el trámite administrativo no cumple con los principios procesales, principalmente con el de la seguridad y eficacia jurídica, puesto que las normas procedimentales son vagas e incumplidas, todo lo cual ha

perjudicado gravemente a los trabajadores y a sus deudos, todo en cuanto se refiere a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador.

EXPIDE

La siguiente Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

ARTÍCULO 1.- En el Art. 386 agréguese un inciso que diga:

Este trámite será obligatorio, este o no afiliado la víctima al IESS, en caso de estar afiliada dicha entidad procederá al correspondiente pago una vez que se ejecutoríe la resolución administrativa

ARTÍCULO 2.- El Art. 387 dirá:

La denuncia contendrá a más de los requisitos del Código de Procedimiento Civil, los siguientes datos:

1.- Las circunstancias del Accidente o Enfermedad Profesional;

2.- Nombres y apellidos completos de la víctima y el lugar en el que se encuentre;

3.- La última remuneración mensual que haya percibido la víctima;

4.- Lugar de trabajo

5.- Nombre y apellidos del empleador o representante legal.

Art. 3.- El Art. 388 dirá:

El Inspector del Trabajo que reciba la denuncia, procederá a notificar a la contraparte y al representante del IESS en caso de que la víctima sea afiliada, concediéndole el término de tres días para que la conteste, pero en el término de 24 horas de recibida la denuncia procederá a verificar su contenido mediante inspección en el lugar de trabajo y en el lugar en el que se encuentre la víctima.

Art. 4.- A continuación del Art. 388 añádase los siguientes innumerados:

Art….. La denuncia con la contestación o en rebeldía, el Inspector del Trabajo enviará copia del expediente a los médicos de la Comisión Calificadora de Riesgos, concediéndoles tres días para que presenten su informe sobre los efectos del Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, y la clase de incapacidad o grado de disminución para el trabajo. Este informe será notificado a las partes en el término de 48 horas y concediéndoles el término de tres días para sus respectivas observaciones, las mismas que serán atendidas por los médicos en el término de 48 horas.

Art……. Notificado el informe, y una vez satisfechas las observaciones si fuera el caso, el Inspector aprobará el informe y notificará a las partes, las que dentro del término de tres días pueden presentar el recurso de Apelación para ante la Comisión Central de Riesgos.

Presentado este recurso en el término de 48 horas el Inspector de Trabajo enviará a la Comisión Central copia del expediente a costa del interesado, la Comisión Central emitirá su informe en el plazo máximo de ocho días, contados desde la fecha de recepción del expediente y lo devolverá en el término de 24 horas.

Art…. Con el informe de la Comisión Calificadora Central, el inspector de Trabajo procederá a liquidar el monto de la indemnización correspondiente, la que pondrá a reconocimiento de los interesados por el término de 48 horas, para que hagan observaciones que puedan o no ser acogidas por dicha autoridad.

Art…. Concluida la liquidación que realice el Inspector de Trabajo, se incluirá el recargo del 50% sobre el monto de la indemnización, si al constatar que el accidente de trabajo o enfermedad profesional se produjo porque el empleador incumplió con una o más normas de Seguridad e Higiene Industrial.

Art…. El IESS pagará el monto de la indemnización ordenada por el Inspector de Trabajo, si la víctima es afiliada, en el plazo de 8 días, contados desde la fecha de la notificación, sin perjuicio de su derecho de repetición al pago, si en el Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se hayan producido por incumplimiento del empleador por falta de Seguridad e Higiene Industrial.

Art…. Si en el caso de que el empleador no pagare el monto de la indemnización en el plazo concedido por el Inspector de Trabajo, dicha autoridad de oficio modificará su orden de pago, aumentando el 50% y concediéndole al empleador el plazo de 8 días para el pago.

Art…. Si no obstante el plazo concedido en artículo inmediato anterior que no pagare a petición de parte, el Inspector de Trabajo podrá ordenar el embargo de los bienes que sean propiedad del empleador que se señale, pudiendo llegar hasta el remate conforme lo establecido en el Código de Procedimiento Civil y aplicando lo dispuesto en el artículo 493, 494, 495, y 496 del Código del Trabajo.

Art…. Lo establecido con respecto al empleador según los artículos que preceden se aplicará con respecto a los terceros responsables y en la correspondiente proporción en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art…. En caso de incapacidad temporal el pago de las indemnizaciones mensuales se realizarán por meses vencidos y en todo caso de retraso, el Inspector de Trabajo ordenará el pago del recargo dl 50% sea al empleador o al IESS.

Art…. Los motivos de reducción del monto de la indemnización serán alegados ante el Inspector del Trabajo, por parte del empleador, en cuyo caso el Inspector del Trabajo concederá un término de prueba de 6 días.

Art…. En caso de muerte del trabajador, podrán denunciar y tendrán derecho a la indemnización en su orden, los hijos menores de edad, el cónyuge que tenga a su cargo a los menores de edad los hermanos, los abuelos; y, los tíos. Los derechohabientes anotados podrán denunciar individual o conjuntamente adjuntando la partida de defunción de la víctima y las pruebas necesarias se ser cónyuge o pariente.

Art. 5.- El art. 389 dirá. En todo caso de muerte del trabajador sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, la indemnización será equivalente a cuatro años de remuneración determinados en las formas señaladas anteriormente. Si el trabajador accidentado o imposibilitado de laborar pro accidente de trabajo o enfermedad profesional no falleciere después de seis meses, la Comisión Calificadora de Riesgos, determinará los resultados de incapacidad permanente, sin perjuicio de que antes se haya determinado la incapacidad temporal.

Art. 6.- En el inciso segundo de art. 390 dirá: Para el trabajador que no ha laborado un año completo, la indemnización será a base a la remuneración mensual que haya estado percibiendo y si esta fuera menor se la realizará en base de la remuneración unificada vigente.

Art. 7.- Suprímase los siguientes artículos 378, 395, 402.

Art. 8.- El art. 403 dirá: Si por cualquier motivo no se hubiere denunciado el Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, hasta dentro de un año de producidos, el trabajador o los deudos podrá presentar su demanda ante el Juez del Trabajo, este derecho prescribirá en 3 años contados desde que se produjeron el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

En la demanda podrán también reclamarse otros derechos que le corresponden a la víctima.

Art. 9.- Quedan derogadas todas las disposiciones o resoluciones que se opongan a la presente ley que entrará en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 12 días del mes de Febrero del 2013.

f. EL PRESIDENTE f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ AGUILAR, Aguilar Leónidas, Dr., PRÁCTICA FORENSE Y JURISPRUDENCIA
- ✓ ALCALÀ Zamora, Tratado de Política Laboral y social
- ✓ ARENAS, Guillermo, El Origen Conceptual de la Seguridad Social. In: Arenas G, Edit. Bogotá 2011. Pág. 3-15
- ✓ ARTURO de Diego, Julián, Manual de Derecho del Trabajo social y de la Seguridad Social.
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Riesgos de Trabajo
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental
- ✓ CORTEZ Díaz, José María, Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ✓ CUEVA Carrión Luis, Dr., El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia.
- ✓ CHAVEZ de Barrera Nelly, Dra., Derecho Laboral Aplicado
- ✓ CHAVEZ de Barrera Nelly, Dra., Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales.
- ✓ GUERRERO, J., AMELLI, CAÑEDO, R. Salud Ocupacional: Nociones Útiles para los profesionales de la Información (Internet) Acimed 2004. 149-154. Avalaible from: http://scielo.sld.cu/pdf.
- ✓ HURTADO, Iván y TORO, Josefina, Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio, Edición 2007

- ✓ La Oralidad en el Juicio Labora, Corporación de Estudios Y Publicaciones.
- ✓ LEÓN, Rodrigo, Contratos de Trabajo
- ✓ MONESTEROLO, Graciela, Dra., INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL
- ✓ PAEZ, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo
- ✓ TRUJILLO, Julio César, Tratado de Derecho Laboral, 1983
- ✓ VACA Ruiz, Agustín, Accidentes del Trabajo
- ✓ VÁSQUEZ López, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano

- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008, Legislación Conexa, Corporación de Estudios y Publicaciones
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, EDYPE
- ✓ REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO, RESOLUCIÓN CD- 390, ASAMBLEA NACIONAL 2009

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Señor Abogado, Sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema **VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO".**, su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. ¿Conoce Ud. Cuáles son los Riesgos de Trabajo a los que se encuentra expuesto el trabajador?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

2: ¿Conoce Ud., si el Código del Trabajo establece un trámite administrativo obligatorio para denunciar Accidente de Trabajo o Enfermedades Profesionales?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

3: ¿Considera Ud. Que el actual procedimiento para denuncias de Riesgos de Trabajo perjudica a los intereses de los trabajadores y sus deudos?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

4: ¿Conoce Ud. Si el IESS en caso de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales se ciñe a lo dispuesto a lo del Código del trabajo con respecto a sus afiliados?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

5: ¿Considera Ud. Que el procedimiento administrativo del Código del Trabajo para las denuncias por Riesgos de Trabajo carecen de una normativa adecuada y clara?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

6: ¿Considera Usted que el procedimiento establecido en el Código del Trabajo por Riesgo de Trabajo atenta contra los principios procesales y el debido proceso?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

7: ¿Considera Usted que es necesario reformar el Código del Trabajo para unificar los procedimientos de denuncia y determinación de los Riesgos de Trabajo?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

8: ¿Estima Ud. Que estableciendo la unificación y obligatoriedad del procedimiento administrativo en los Riesgos de Trabajo, se garantizará los principios procesles y el debido proceso?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

9: ¿Conoce Ud. Que en caso de Riesgos del Trabajo los trámites a seguir son largos, angustiosos e inciertos?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

10: ¿Considera Ud. que el procedimiento administrativo respecto a Riesgos de Trabajo debe ser sumario?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? .....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO."

Proyecto de Tesis previo la obtención del Título de Abogado.

Postulante:

José Luis Núñez Ochoa

Loja – Ecuador

2012

1. TEMA

“VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO CONCERNIENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO”.

2. PROBLEMATICA

En este sistema, y como parte de la filosofía esencial del mismo, no se concibe que el trabajador se vea obligado a concluir un acuerdo desde una posición de debilidad para admitir el accidente de trabajo o la enfermedad profesional por el temor de perder la indemnización o su propio empleo, dejando la reclamación administrativa en un segundo plano, sin considerar que la Constitución de la república del Ecuador y el Código del Trabajo reconoce de manera inmediata los derechos del trabajador; de esta manera lo que se pretende es hacer prevalecer los derechos del trabajador afectado y si fuere el caso de sus deudos, buscando un organismo justo de reclamo permanente, estableciendo un sistema que pretende garantizar la continuidad de la necesidad de presentar los reclamos con respuestas justas y valederas.

Un problema vigente, actual y reiterativo en la toma de decisiones iniciales lo constituye el procedimiento del reclamo administrativo. De acuerdo con esto, la persona quien recibe las reclamaciones tenga una capacidad limitada de decisión, por lo que las disposiciones de alguna complejidad han de remitirse a alguien que no cuenta con información y argumentos de primera mano.

Frecuentemente, las decisiones sobre una misma reclamación han de remitirse a personas diferentes, con el consiguiente riesgo de malentendidos, errores e incongruencias, son las principales causas de retrasos, derroches, perjuicios terapéuticos, injusticias y deterioro de las posibilidades de rehabilitación.

La insuficiencia procesal a las que me he referido, crea también una confusión para su aplicación, confusión que no ha sido aplicada debidamente a lo preceptuado en el Indubio-Pro-operario, ya que directamente existen normas que permiten dar un procedimiento adecuado; pero la confusión se produce en el desempeño de los

roles de cada uno de los miembros que pertenecen al organismo competente para la calificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como es conocido la Comisión Técnica Calificadora de Riesgos al actuar no diferencia ni imparcializa su intervención durante el proceso correspondiente, violentando de esta manera a los principios de contradicción, dispositivo e inmediación, como también el debido proceso de tal manera que se convierte en Juez y parte para la determinación del mismo, dejando atrás el derecho de la defensa del trabajador y el del empleador.

Conforme con la descripción anterior se puede constatar que existe un abuso de autoridad por parte de todos aquellos miembros de la Comisión, inseguridad jurídica que produce tanto para el trabajador y empleador, perjuicios económicos y familiares para aquellos involucrados en la relación laboral, sometidas por trámites y resoluciones extrañas a un debido proceso.

La falta de celeridad procesal y eficacia de las normas en la mayor parte de los casos se prescinde del trámite administrativo y las víctimas y sus deudos, tienen que recurrir al dilatado trámite jurisdiccional, con el que en el mejor de los casos en dos o tres años la víctima y los deudos podrían estar cobrando el monto de la indemnización, entre tanto el drama en os hogares se vuelve tortuoso y convergen otros problemas de orden social y económico, todo debido a una legislación imprecisa e ineficaz alejada totalmente del principio de protección al trabajador, sin ninguna opción de poder defenderse del abuso administrativo de los funcionarios violentando también el derecho a la defensa de los empleadores.

El incumplimiento es evidente; ya que ni la Función Legislativa ni la Ejecutiva han puesto atención a las grandes y perjudiciales falencias que se evidencian en el

Código del Trabajo desde su promulgación en lo referente a los trámites administrativos que ocasionan los **Riesgos de Trabajo.**

En efecto, por un lado se establece un trámite de denuncia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales dejando un gran vacío acerca de la reclamación administrativa, considerando que estas responsabilidades del empleador deben ser justas y objetivas para el trabajador.

Los riesgos de trabajo son elementos básicos generalmente utilizados en la determinación del origen profesional de una enfermedad. Los criterios cuantitativos y cualitativos desempeñan una función importante en la evaluación del riesgo afectando directamente el reclamo administrativo de los trabajadores que se encuentran expuestos a estas circunstancias.

Es necesario puntualizar que las cifras disponibles sobre los índices de reclamos administrativos así como de indemnizaciones por estas consideraciones que se presentan, son bajas, considerándose de tal forma que el derecho que le asiste al trabajador no es accionado continuamente por las diferentes dificultades que se presentan en el proceso y la arbitrariedad de las autoridades que tienen la última palabra.

3. JUSTIFICACION

Justificación Académica

La Modalidad de Estudios a Distancia como unidad académica de la Universidad Nacional de Loja permite en su nuevo ordenamiento académico la realización de investigaciones que permitan presentar componentes transformadores a un problema real, actual, relevante, capaz de poder buscar una alternativa de solución viable; como estudiante de la Carrera de Derecho, estoy convencido de que nuestra sociedad enfrenta un sinnúmero de adversidades generadas por problemas y vacíos jurídicos que deben ser investigados para encontrar alternativas válidas para su solución.

Justificación Jurídica

Con el presente Proyecto de Tesis considero que el trabajo constituye un hecho fundamental de la vida; siendo una manifestación necesaria de la energía vital, no es posible considerarlo como una fuente de dificultades o de desdicha, como un hecho negativo, y mucho menos como una fuente de deterioro de la salud o como una causa de muerte. Sin embargo, el desarrollo del trabajo ha representado para el ser humano muchos riesgos y daños a la salud, a lo largo de la evolución del hombre en diferentes culturas mucho más si no existe una debida seguridad e higiene industrial.

Inicialmente el hombre debió adaptarse a su medio ambiente y a las condiciones climatológicas, requirió ajustarse a los factores y fenómenos sociales; en la evolución histórica del hombre dio origen al trabajo en la manufactura de armas y al aprovisionamiento de alimentos, sin dejar a las graves secuelas que estas tuvieron en los seres humanos.

En el esclavismo y feudalismo vemos como los esclavos y siervos se dedican a hacer lo que el amo y el señor feudal decidían siendo ellos los dueños de la fuerza laboral que los hombres les proporcionaban a cambio de nada o de unas pocas monedas.

La evolución del trabajo se determina en la evolución del hombre, con el objetivo de promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto a lo que concierne a jornada, condiciones físicas del medio ambiente del trabajo, higiene, ventilación, iluminación, ruido, prevención de accidentes de trabajo, seguridad, satisfacción laboral, salario y calidad de vida para los trabajadores.

Es por esta razón que nuestro país y el resto de países a nivel mundial, ante los diferentes trabajos que realizamos los ciudadanos y sus riesgos y exposiciones que estos enfrentan, el gobierno ha enmarcado en nuestra Constitución mencionando que:

> **"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"**[45]

Por todo lo anterior expuesto y en razón de que nuestro Código de Trabajo no tiene disposiciones claras, justas y determinantes con relación al procedimiento en cuanto a los Riesgos de Trabajo que es parte de mi propuesta en beneficio de los trabajadores y todos sus interesados.

[45]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales (EDLE S.A) 2008 Art. 33

Considero de vital importancia investigar el problema jurídico planteado, al ser un problema de interés social, y porque considero de importante interés profesional conocer como el sistema laboral vigente contiene el trámite administrativo para poder realizar las reclamaciones provenientes de los accidentes de trabajo Riesgos Profesionales, haciendo demasiado engorroso y tedioso el procedimiento.

Por ello que la razón fundamental de esta Tesis es la de estudiar en forma responsable el tema para que sirva como un primer paso para conocer la ley, entenderla y aplicarla para cumplir y exigir que se cumpla con nuestras Leyes.

Justificación Social

Conforme se han desarrollado los procesos productivos industriales han aparecido muchos y más variados agentes químicos dañinos, en nuestros días, los avances científicos y tecnológicos nos permiten precisar la presencia y concentración de diversos agentes y niveles de exposición lesivos para los trabajadores. De ahí que se debe considerar al trabajador en forma integral valorando además de su medio ambiente de trabajo y su entorno laboral, los factores biológicos, psicológicos y sociales propios de cada uno.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL.

- Proponer un anteproyecto de ley reformatoria al Código del Trabajo que establezca un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales, para garantizar los principios procesales y el debido proceso.

4.2. ESPECÍFICOS.

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, sus efectos, los procedimientos administrativos para su reclamación y los principios procesales
- Determinar que el procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales vulnera los principios procesales y el debido proceso
- Establecer los elementos para la elaboración del proyecto de reforma al Código del Trabajo que determine un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales para garantizar los principios procesales y el debido proceso.

4.3. Hipótesis

La normativa jurídica del Código del Trabajo no establece un adecuado procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, lo que vulnera los principios procesales y el debido proceso.

5. MARCO TEORICO

En el presente trabajo de investigación a desarrollarse es necesario y de vital importancia realizar un análisis de las ideas generales y más trascendentales del Derecho Laboral; es así como daré inicio conceptualizando lo que es el Derecho y algunos de sus términos que tienen una importancia fundamental para ir conociendo lo que es el Derecho del trabajo, establecer su origen, crecimiento y desarrollo en el transcurso de la historia dentro de nuestro país.

En el campo laboral existen grandes estudiosos tratadistas del Derecho que han aportado de manera importante con sus conocimientos para definir lo que es el derecho Laboral, encontrado las siguientes definiciones:

Guillermo Cabanellas define al Derecho Laboral como:

> **"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 y a las profesiones y a la forma de la prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral"**[46]

Para el tratadista ecuatoriano Dr. Julio César Trujillo el Derecho Laboral es:

> **"Un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera que sean sus modalidades y condiciones; y, la de los artesanos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices, así como las relaciones**

[46] CABANELLAS, Guillermo 2003, pág. 123

de todos y cada uno de éstos con el Estado y con los órganos creados por éste para proveer de protección y tutela al trabajo"[47]

También es importante considerar algunas palabras que involucran el presente trabajo de investigación y que es necesario definirlas:

Contrato.- "Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, el contrato jurídico constituye una especie partículas de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones"[48]

Laboral.- "Concerniente a la labor o al trabajo, como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo desea actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social"[49]

Trabajo: "Medio ordinario previsto por Dios para ganar el pan de cada día. Uno de los medios más eficaces de autorrealización personal. Uno de los pilares más sólidos sobre el que se funda la auto imagen, la autoestima y la auto aceptación"[50]

Con el fin de la época colonial y el advenimiento de época nueva muy trascendental en la vida de nuestro país como lo es la independencia, no se operan cambios radicales como se esperaba.

Nuestro país se constituye como República en el año 1830, por medio de una Constitución destinada a dar protección a los terratenientes y sus propiedades, en

[47] Trujillo, Julio César; 1981 Pág. 31
[48] CABANELLAS, Guillermo, 2003 pág. 92
[49] CABANELLAS Guillermo 2003; pág. 92
[50] JIMÉNEZ, 1993; pág. 29-30

la que se excluía los derechos ciudadanos, entre los que se pueden enunciar los derechos políticos de los trabajadores y en general a todas las personas que tuvieran una relación de dependencia.

De esta manera y a lo largo de nuestra historia llegamos a conocer que los españoles, la iglesia católica, mestizos, herederos presuntos en esa época fueron considerados los grandes terratenientes poseedores indiscutibles de grandes extensiones de tierra que eran en aquellos tiempos trabajadas por nuestros indios a quienes se los obligaba a trabajar de manera gratuita.

En el ámbito laboral a la mayoría de trabajadores adultos se sumaron las mujeres y menores de edad, aumentándose la progresiva pero constante mecanización que permitía eliminar o reducir el trabajo humano y en un momento dado las remuneraciones y condiciones de trabajo eran determinadas por el empleador en circunstancias en que las jornadas de trabajo eran de catorce y dieciséis horas, las remuneraciones ínfimas eran normales; las mujeres y los menores eran preferidos porque a pesar de cumplir con la misma jornada de trabajo se conformaban con salarios menores al que recibía los hombres y soportaban más los malos tratos y miserias en las que se desenvolvían las relaciones laborales.

Los efectos de estas condiciones se manifestaban en la aparición de dos clases sociales: los privilegiados, dueños de todos los medios de producción; y, la muchedumbre de obreros conminados a vivir en la miseria.

La magnitud de la cuestión obrera no permitió observar los efectos nocivos de la nueva organización de producción en una sociedad dominada por un concepto individualista de la libertad sobre artesanos, campesinos, clase media y la familia.

Con estas premisas se puede evidenciar que es de vital importancia la necesidad de contar con una normativa legal que regule, controle y sancione toda clase de infracciones derivadas del esfuerzo humano; sea éste físico e intelectual que se emplea para la producción u obtención de una mejor forma de vida, procurando no solamente la riqueza material sino el desarrollo armonioso dentro del régimen del buen vivir a la que propendemos cada uno de los ecuatorianos a través de las relaciones laborales entregadas por cada uno de los trabajadores

Es necesario establecer que todas las personas a través de los años de sacrificio, entrega y trabajo buscan satisfacer las más elementales necesidades con el menor desgaste de esfuerzo y tiempo; para ello la tecnología ha brindado y sigue brindando las facilidades del caso para que este fin se cumpla; en efecto en las actividades productivas dieron origen a la gran industria que día a día tiene una mayor cobertura y amplitud con los nuevos descubrimientos de la ciencia y la tecnología; con la industrialización aparece la acumulación de capitales y la concentración de grandes cantidades de obreros, formada en su mayoría por personas marginadas que se desplazan en busca de un trabajo de un taller artesanal, del agro a la fábrica propiedades de quienes tienen a su cargo acumulados los más grandes capitales ganados y amasados gracias a la explotación indolente de os más débiles como lo son los trabajadores.

Es innegable que la Legislación laboral en nuestro país ha evolucionado en las últimas décadas, así como el Código del Trabajo es la fuente que más ha contribuido para establecer las instituciones y derechos que conforman la realidad jurídica laboral en el Ecuador, aunque ha sido codificado en varias ocasiones, recogiendo disposiciones de las distintas Constituciones, de los Convenios

Internacionales y de las leyes especiales que se han dictado en distintas épocas que han servido para regular las relaciones laborales

El contrato individual de trabajo de acuerdo a su definición establecida en el Art. 8 del Código del trabajo lo define así:

> **"Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud de la cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"**[51]

En definitiva el Contrato Individual de trabajo es aquel por el cual un apersona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y la subordinación de éste, quien a su vez, se obliga a pagar por dichos servicios una remuneración determinada.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica.

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 347 se refiere a los Riesgos del Trabajo y los define como:

> "**Son las eventualidades dañosas a las que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencias de su actividad.**

[51] CODIGO DEL TRABAJO, Ediciones legales, 2011, pág. 6

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo"[52]

Al respecto Alcalá Zamora y Cabanellas señalan que:

"El riesgo de Trabajo es considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocado como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador, ofrece concepciones muy distintas. El Riesgo Profesional, en el primer caso; sirve para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos. En el segundo aspecto, el riesgo del trabajo determina el género del cual son especies los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El riesgo es el producto del Accidente o de la enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresarial"[53]

Para que exista el Riesgo Laboral se requiere de dos elementos:

En primer lugar la existencia de un contrato de trabajo expreso o tácito; es decir la vinculación jurídica patrono – trabajador. Por lo mismo no tiene jurídico el riesgo en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo esencialmente familiar.

En segundo lugar el evento dañoso debe ser con ocasión o por consecuencia de la actividad laboral. Con **"ocasión**" significa que el daño se produjo ejerciendo al momento la labor. Efectuando en ese día el trabajo. Causa: el trabajo; Efecto: el daño corporal. Esta forma inmediata es propiamente el Accidente de Trabajo.

[52] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas, pág. 81
[53] ALCALÁ – ZAMORA y CABANELLAS, Tratado de Política Laboral y Social, 1976, Tomo II, pág. 122

Por **“consecuencia del trabajo”** no da una idea de causalidad no violenta o inmediata; sino medita, como en el caso de la enfermedad profesional.

En la enfermedad profesional puede preguntarse si hay una eventualidad o hay casi seguridad.

La eventualidad, como queda manifestado es posibilidad. Ni la ciencia médica puede predecir una enfermedad, menos la muerte, sino por síntomas que se manifiestan de manera inmediata.

Efectos

En los Accidente de Trabajo o Enfermedades Profesionales los Riesgos del trabajo pueden producir los siguientes efectos:

- Muerte del trabajador;

- Incapacidad Absoluta y Permanente para el trabajador; lo que significa que ya no puede desempeñar ninguna labor;

- Incapacidad Temporal; la que no puede durar más de un año, si pasa del año la incapacidad se considera como absoluta y permanente

- Disminución parcial y permanente para el trabajo.

Accidente de Trabajo.

Nuestro Código del Trabajo define el Accidente de Trabajo en su Art. 348 de la siguiente manera:

Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena"[54]

Sachet define al Accidente de Trabajo como: un suceso anormal en general súbito o por lo menos de una duración corta y limitada, que atenta a la integridad o a la salud del cuerpo humano

En base a la definición precedente puedo indicar que para que un Accidente pueda ser considerado como de trabajo, y por consiguiente ser indemnizado; debe de reunir las siguientes condiciones:

- Debe de existir entre el empleador y el trabajador un vínculo de dependencia;

- Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ha ocasionado en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional;

- Que exista entre el siniestro y el trabajo una relación de casualidad o de contemporaneidad; esto es, que el siniestro se produzca por consecuencia o con ocasión del trabajo.

Enfermedad profesional.

El ser humano, debido a su actividad profesional es propenso a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que estas sean nocivas para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan como consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas Enfermedades Profesionales

[54] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas, 2011, pág.82

El Código del Trabajo en su Art. 349 nos da la definición de Enfermedades Profesionales:

> "**Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad"**[55]

Con el análisis de estas definiciones se puede deducir que en cuanto a los principios procesales en las que concuerdo con tratadistas que debido a la falta de un adecuado trámite para cualquier reclamo administrativo se tiende a vulnerar ciertos principios, que implica su desarrollo y aplicación; los mismos que son interdependientes, concurrentes y complementarios entre sí como son:

Inmediación

Las implicaciones de este principio son fundamentales; puesto que abarca las actuaciones del juez en su involucramiento en la causa, tanto en lo relativo en su interacción con los litigantes cuanto a su misma cercanía física en las actuaciones procesales con el fin de asegurarse el más exacto conocimiento del supuesto litigioso. Pero la inmediación requiere de una participación directa no solamente del juzgador sino de todos los involucrados en el caso: partes procesales, defensores, testigos, peritos, intérpretes, etc., lo cual contribuye a que las partes conserven una relación directa con el desarrollo del caso y el juzgamiento se funde en suficiente elementos de juicio.

Concentración.

Consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias que no dejen escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los

[55] CÓDIGO DEL TRABAJO; Ediciones y publicaciones Ecuatorianas, 2007, pág. 32

fundamentos y los informes. Es te principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los litigios.

Principio de Celeridad.

Este principio se relaciona con la eficiencia de la administración de justicia la cual está obligada actuar de manera que se satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa. Cuando esto ocurre, el ciudadano seguramente ya ha agotado una etapa anterior de búsqueda de toda forma de soluciones a su conflicto y acudir a la administración de justicia viene a ser un último recurso.

En tal virtud, la obligación de la administración de justicia es atender con prontitud las demandas del ciudadano que estima que su conflicto debe ser evacuado a través de la intervención de los jueces considerando que no pudo hacerlo de otra manera.

Principio Dispositivo

También se lo conoce como principio de iniciativo o instancia de parte y que entraña que las parte procesales deben impulsar el proceso por su cuenta y de conformidad con sus propósitos de alcanzar la verdad procesal; sin embargo, en nuestro procedimiento, se ha añadido un carácter cuasinquisitivo, asignándose al juez facultades para instrumentar prueba lo cual de ninguna manera implica que no predomine el principio dispositivo.

Principio de Economía Procesal.

Por medio de este principio se trata de obtener el mejor resultado posible, con el mínimo de actividad jurisdiccional y de gastos para las parte, de manera que se

pueda acelerar el proceso y se evite la siempre dilatación a la que se llega afectando al factor económico en su proceso.

Principio del Debido Proceso

Esta garantía se convierte en la columna vertebral de todo proceso judicial laboral y su aplicación no admite insuficiencia laguna puesto que se dirigen a amparar derechos fundamentales e intangibles del individuo quien en todo momento puede exigir su plena e inobjetable observancia.

Con la reforma al Código del trabajo que establezca un procedimiento administrativo en los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se evitará la vulneración a los principios procesales y al Debido Proceso.

6. METODOLOGIA

Para la ejecución del presente trabajo de investigación implementaré la siguiente metodología que se encuentra estructurada de la siguiente manera:

6.1. Métodos

6.1.1. Método Científico

Este método me permitirá llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyaré en el método científico para seleccionar una problemática objeto de la presente investigación.

6.1.2. Método Analítico – Sintético.

El método de interpretación analítico-sintético es el método por el cual se sintetiza la información en un todo, haciendo uso de la síntesis; de la misma forma analizar paso a paso la información para llegar a conclusiones lógicas. Considero que este método es importante en el proceso de investigación ya que me permitirá realizar un análisis profundo con relación a la problemática planteada.

6.1.3. Método Deductivo

Es un proceso mental o de razonamiento, que va de lo universal o general a lo particular.

Consiste partir de una o varias premisas, para llegar a una conclusión, y conocido como el primer método científico.[56]

Me permite este método deducir el porqué de la impunidad de cierto tipo de delitos o la injusta sentencia, en la administración de justicia.

6.1.4. Método Inductivo

A través de este método puedo conocer las carencias jurídicas que padece la administración de justicia dentro del sistema pre procesal penal.

6.1.5. Método Descriptivo

Este método me permitirá realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

6.2. Técnicas e instrumentos para la investigación.

Para la investigación de carácter científico emplearé la técnica de la observación, la recolección de datos, el fichaje, que a través de instrumentos como la encuesta me permitirán realizar la investigación de campo.

[56] HURTADO, Iván y TORO, Josefina, Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio, Edición 2007

7. CRONOGRAMA

AÑO 2012 -2013

Actividades- 2012 2013	**Octubre**				**Noviembre**				**Diciembre**				**Enero**				**Febrero**			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y definición del problema objeto de estudio.	x	x	x																	
Elaboración del proyecto de investigación y aprobación.				X	x															
Investigación bibliográfica.						x														
Investigación de Campo.								x	x	x	x	x								
Confrontación de los resultados de la investigación con los objetivos e hipótesis.													x	x	x					
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.													x				x			
Redacción del informe final, revisión y corrección.																		x	x	
Presentación y socialización de los informes finales																			x	

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

DESCRIPCION	PRESUPUESTO	CANTIDAD	V/UNITARIO	V/TOTAL
AUTOGESTION	**$1000,00**			
Movilización, Hospedaje y Alimentación				$ 400,00
Asesoramiento				$ 150,00
Investigación, Consultas y Entrevistas				$ 50,00
Bibliotecas y Libros				$100,00
Fotocopias		180 unid. Aprox.	$ 0,03	$ 4,50
Papel Bond de 35 gr.		1 resma	$ 4,00	$ 4.00
CD-R		2	$ 1,20	$ 2,40
Internet		80 horas	$ 0,80	$ 64,00
Cartucho para impresora HP (negro)		2 unid.	$ 24,00	$ 48,00
Cartucho para impresora HP (color)		1 unid.	$ 25,00	$ 25,00
Anillado		3 unid.	$ 1,70	$ 5,10
Empastado		3 unid.	$ 15,00	$ 45,00
Otros no especificados.				$ 102.00
TOTAL				**$1000,00**

9. BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, Aguilar Leonidas, Dr., PRÁCTICA FORENSE Y JURISPRUDENCIA

ALCALÀ Zamora, Tratado de Política Laboral y social

ARTURO de Diego, Julián, Manual de Derecho del Trabajo social y de la Seguridad Social.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Riesgos de Trabajo

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental

CORTEZ Díaz, José María, Seguridad e Higiene del Trabajo.

CUEVA Carrión Luis, Dr., El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia.

CHAVEZ de Barrera Nelly, Dra., Derecho Laboral Aplicado

CHAVEZ de Barrera Nelly, Dra., Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales.

HURTADO, Iván y TORO, Josefina, Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio, Edición 2007

La Oralidad en el Juicio Labora, Corporación de Estudios Y Publicaciones.

LEÓN, Rodrigo, Contratos de Trabajo

MONESTEROLO, Graciela, Dra., INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL

PAEZ, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo

TRUJILLO, Julio César, Tratado de Derecho Laboral, 1983

VACA Ruiz, Agustín, Accidentes del Trabajo

VÁSQUEZ López, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008, Legislación Conexa, Corporación de Estudios y Publicaciones

CÓDIGO DEL TRABAJO, EDYPE

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO, RESOLUCIÓN CD- 390, ASAMBLEA NACIONAL 2009

INDICE

CERTIFICACIÓN ii

AUTORÍA iii

AGRADECIMIENTO iv

DEDICATORIA v

TABLA DE CONTENIDOS vi

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. ABSTRACT. 4

3. INTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA 8

4.1. MARCO CONCEPTUAL 8

4.1.1. El Derecho laboral 8

4.1.2. Contrato Individual del Trabajo 9

4.1.2.1. Definición 13

4.1.3. Riesgos de Trabajo 15

4.1.3.1. Definición 15

4.1.3.2. Elementos 16

4.1.3.3. Efectos 17

4.1.3.4. Indemnización por Riesgos de Trabajo 18

4.1.4. Accidente de Trabajo 18

4.1.4.1. Definición 18

4.1.4.2. Elementos 21

4.1.5. Enfermedad profesional 22

4.1.5.1. Definición 22

4.1.5.2. Causas Productoras de las Enfermedades Profesionales 22

4.1.6. Seguridad Industrial 23

4.1.6.1. Definición 23

4.2. MARCO DOCTRINARIO 24

4.2.1. Antecedentes del Derecho laboral 24

4.2.2. Definición 29
4.2.3. Origen 33
4.2.4. Fuentes del Derecho Laboral 35
4.2.5. Elementos del Contrato Individual 45
4.2.6. Riesgos de Trabajo y Enfermedades profesionales 50
4.2.7. Seguridad Social 51
4.2.8. Principios Jurídicos del Derecho Laboral 53
4.2.9. Clasificación del Contrato de Trabajo 57
4.2.10. Terminación del Contrato de Trabajo 68
4.2.11. Principios Procesales 76
4.3. MARCO JURÍDICO 84
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador 84
4.3.1.1. Trabajo y Seguridad Social 84
4.3.2. Código del Trabajo 94
4.3.3. Ley de Seguridad Social 102
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA 130
4.4.1. En Perú 130
4.4.2. En Argentina 131
4.4.3. En Nicaragua 133
4.4.4. En Costa Rica 134
4.4.6. En España 140
5. MATERIALES Y MÉTODOS 143
5.1. Métodos 143
5.2. Procedimientos y Técnicas. 144
6. RESULTADOS 146
6.1. Análisis e interpretación de las encuestas 146
7. DISCUSIÓN 159
7.1. Verificación de objetivos 159
7.1.1. Objetivo General 159
7.1.2. Objetivos específicos 159
7.2. Contrastación de hipótesis 161
8. CONCLUSIONES 163

9. **RECOMENDACIONES** 165
9.1. **PROPUESTA DE REFORMA** 167
10. **BIBLIOGRAFÍA** 174
11. **ANEXOS** 176
PROYECTO 179
1. **TEMA** 180
2. **PROBLEMATICA** 181
3. **JUSTIFICACION** 184
4. **OBJETIVOS** 187
4.3. **Hipótesis** 187
5. **MARCO TEORICO** 188
6. **METODOLOGIA** 199
7. **CRONOGRAMA** 201
8. **PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO** 202
9. **BIBLIOGRAFÍA** 203
INDICE 205