



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, COMO PARTE DE LOS RIESGOS DE TRABAJO”.

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

Sr. Oscar Remigio González Ulloa

DIRECTOR:

Dr. Roberto Ochoa Herrera

Loja – Ecuador

2013

CERTIFICACION

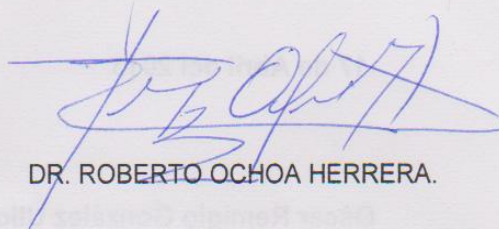
DR. ROBERTO OCHOA HERRERA.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A
DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado la presente Tesis titulada: "Violación del Debido Proceso en el Trámite Administrativo en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como parte de los Riesgos de Trabajo", de la autoría del señor Oscar González Ulloa; misma que ha sido prolijamente analizada en su contenido teórico conceptual, doctrinario y jurídico, por lo que autorizo la impresión y presentación correspondiente.

Loja, Noviembre de 2012.



DR. ROBERTO OCHOA HERRERA.

Director de Tesis.

AUTORIA

Yo, **Oscar Remigio González Ulloa**, 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

Firma:



Cédula:

1500487432

Fecha:

17 de Abril del 2013

Autor:

Oscar Remigio González Ulloa

AGRADECIMIENTO

En el trayecto de la vida estudiantil que he llevado, doy gracias a DIOS por permitirme llegar a la meta preliminar, previa a obtener mi título profesional,

A mis maestros

Quienes han contribuido a cimentar conocimientos que van de la mano con valores,

A mi director de tesis, Dr. Roberto Ochoa Herrera por su guía y apoyo constante.

Oscar Remigio González Ulloa

EL AUTOR

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi familia,

Apoyo constante y entrega diaria,

Por ser parte del sacrificio que ha sido culminar mis estudios

y por el esfuerzo y paciencia puestos en mi.

Oscar Remigio González Ulloa

EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

1. TITULO

2. RESÚMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.3. MARCO JURIDICO

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

6. RESULTADOS

6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.1.1. OBJETIVO GENERAL

7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

10. BIBLIOGRAFIA

11. ANEXOS

INDICE

1. TITULO

“VIOLACION DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRAMITE ADMINISTRATIVO EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, COMO PARTE DE LOS RIESGOS DE TRABAJO”.

2. RESÚMEN

La presente tesis encierra un tema importante, donde trato los Reclamos Administrativos relacionados a los Riesgos de Trabajo como los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que no se halla establecido en la ley, por cuanto nuestro Código de Trabajo vigente, no enmarca un procedimiento adecuado y eficaz para cuando el trabajador es parte o víctima de un Riesgo, accidente de Trabajo o enfermedad profesional.

En el desarrollo de la investigación que he realizado, me ha dado la certeza de crear una reforma en nuestro Código de Trabajo, y de esa manera poder contar con la base legal bajo el respeto a nuestros derechos como trabajadores, de esta manera impedir la vulneración de los principios procesales y la violación del debido proceso, sobre todo cuando se trata del trabajador al sentirse lesionado y cuando esto ocurre exista la indemnización por el daño acaecido en el ámbito laboral, sin que deba pasar o someterse a un procedimiento engorroso tanto para el como para sus familiares.

Si bien nuestra legislación no tiene un procedimiento adecuado para tratar estos casos, lo que hace que los reclamos realizados por los trabajadores cuando han sufrido un riesgo, accidente de Trabajo o enfermedad profesional de trabajo en el cumplimiento de sus labores, en la práctica quede en la impunidad el momento de su resarcimiento.

Finalmente he realizado el presente trabajo, recopilando una serie de datos, que me han permitido llegar a las correspondientes interpretaciones como la

formulación de la propuesta jurídica que establezca un procedimiento administrativo adecuado para enfrentar los reclamos para accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y de esta manera garantizar los principios procesales como el debido proceso.

2.1. ABSTRACT

This thesis contains an important issue, where treatment administrative claims related to occupational hazards such as accidents and occupational diseases, has not been established in the law, because our current Labour Code, part not an appropriate procedure and effective when the employee is a party or the victim of an occupational hazard.

All research has enabled the possibility of creating a reform in our labor code, and thus able to have a legal basis under the respect for our rights as workers and prevent the violation of the principles of due process and violation of due process especially when it comes to the injured worker and the feeling and when this happens there is compensation for the damage that occurred in the workplace, without having to move or undergo a cumbersome procedure for him and for his family.

While our legislation does not have adequate procedures to deal with such cases, which makes claims made by workers when they have suffered a risk of work or in the performance of their duties, in practice remain in impunity the time of compensation.

Finally I made this work, a series of data gathering, which allowed me to reach the appropriate interpretations and the formulation of the proposal to establish an appropriate administrative procedure to address claims for accidents at work and occupational diseases, and thus ensure procedural principles as due process.

3. INTRODUCCIÓN

En la presente tesis, he podido considerar la metodología adecuada de investigación científica, los lineamientos ubicados en el reglamento de la Universidad Nacional de Loja, disposiciones acogidas para desarrollar y culminar el trabajo con éxito.

El tema que se ha investigado ha sido **“Violación del Debido Proceso en el Trámite Administrativo en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como parte de los Riesgos de Trabajo”**, que la he podido estructurar: tomando como primicial una parte teórica, conceptual y doctrinaria, que encierra los conceptos, doctrina y legislación y finalmente la investigación de campo con la propuesta definitiva.

En primer plano he ubicado el Marco conceptual, Doctrinario y Jurídico, donde consta la fundamentación teórica que lleva en si el proceso, el debido proceso en relación a la investigación planteada, todo relacionado al Derecho laboral; los Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales, Los Riesgos de Trabajo, como también, Seguridad Industrial, Contrato Individual de Trabajo, la Relación Laboral entre trabajador y empleador, , y por supuesto los Principios Procesales, etc.

Y segundo la parte investigativa o de campo que proporciona por medio de la metodología empleada, la parte cuantitativa de la tesis, como el análisis de las técnicas empleadas e instrumentos utilizados para llegar a la verificación de

objetivos, la contrastación de la hipótesis y ubicar respectivamente las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente todo ello me lleva a la correspondiente propuesta a la Legislación Laboral, donde me permito proponer una propuesta adecuada y acorde a la realidad del problema planteado.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. ACCIDENTE DE TRABAJO

Concepto.-

Para Emilio Montes, accidente de trabajo es: *“Toda lesión corporal que el trabajador sufra, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute, por cuenta ajena”*¹.

“Por lo tanto, para que un accidente tenga esta consideración es necesario que:

- 1. Que el trabajador/a sufra una lesión corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.*
- 2. Que ejecute una labor por cuenta ajena (los autónomos, empleadas de hogar, no están incluidos).*
- 3. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo – lesión”*².

Para Lucy Maraboli y Marta Carrasco, son: *“Aquellos ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo”*³.

¹ MONTES, Paños, Emilio, Tratado de Seguridad e Higiene, Pág. 21

² Accidente de Trabajo, www.google.com, 14/11/2012

³ MARABOLI, Vergara, Lucy y Marta Carrasco Arellano, El Seguro Social Obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Pág. 37

Es decir aquellos accidentes que puedan acontecer dentro de la actividad laboral o en el transcurso de movilizarse de casa trabajo y viceversa y que efectivamente se demuestre que haya sucedido así, por consecuencia del trabajo.

Al referirme a lesión corporal según lo anterior descrito considero es el daño causado por alguna contusión física o alguna herida, golpe o quizá enfermedad con ocasión al accidente de trabajo.

O sea para que se considere un accidente de trabajo tiene que suceder por ocasión o por consecuencia de negligencias, es decir que dicho accidente debe ocurrir cuando la persona está dentro de su horario laboral.

Y por secuela comprobada de ello pueda producirse un accidente, cuando el concepto se refiere por cuenta ajena, indica la dependencia hacia la otra persona u entidad.

4.1.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Concepto.-

Según Emilio Montes, se denomina enfermedades profesionales a: *“La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado, por cuenta ajena”*⁴

“Se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena. Dicha enfermedad está considerada por la ley o en el BOE. Son ejemplos la neumoconiosis, la alveolitis

⁴ MONTES, Panos, Emilio, Tratado de Seguridad e Higiene, Pág. 26

*alérgica, la lumbalgia, el síndrome del túnel carpiano, la exposición profesional a gérmenes patógenos y diversos tipos de cáncer, entre otras*⁵.

Para Pedro Floría y Agustín González, es *“La enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo”*⁶.

Es decir, es aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por el trabajador por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en su jornada de labor, y que esta proceda por la ejecución de elementos o sustancias que se indiquen en la ley para cada enfermedad profesional y sobre todo se pruebe que la enfermedad fue ocasionada en el transcurso de la actividad laboral dentro de los horarios establecidos o por causa exclusiva la ejecución de un trabajo encomendado por parte del empleador o su representante.

4.1.3. DISTINCIÓN ENTRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En la actualidad la gran mayoría de tratadistas y también de las legislaciones laborales de los respectivos países, se considera dos clases de patología laboral, a saber;

⁵ FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, www.wikipedia.com, 10/12/2012

⁶ FLORIA, Pedro, Mateo y Agustín González, Manual para el Técnico en Prevención de riesgos Laborales. 7ª edición, Pág. 583

- a). Accidentes de trabajo
- b). Enfermedades profesionales.

Criterios básicos

De conformidad a la doctrina, especialmente establecida por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) se establecen dos criterios básicos.

1.- Si el daño de salud es consecuencia de causa fortuita, brusca, concentrada, resultante de una condición de causalidad, nos encontramos frente a un caso típico de accidentes de trabajo;

Es decir si por ocasiones extremas un trabajador debe exponerse en sí, con el fin de evitar un accidente de grandes proporciones los mismos que pueden producir daños ya sean materiales o incluso lesiones corporales a un grupo determinado de personas que estén expuestas.

2.- Si el daño a la salud tiene una evolución lenta, paulatina y los momentos genéticos se hallan ligados a la naturaleza especial de la industria, tenemos un caso específico de enfermedad profesional.”⁷

⁷ Dr. José Alomía Rodríguez <http://www.derechoecuador.com>

Es saludable determinar la manera que se adquiere una enfermedad profesional la misma que es el producto de actividad laboral que lo cumple un trabajador, y se desarrolla sin menos cabo alguno por lo que el trabajador no evita la monotonía de sus movimientos o costumbres.

Características

Para considerar típico el accidente de trabajo, este a su vez debe reunir las siguientes características:

a). Lesión corporal resultante de un efecto de trabajo producida como consecuencia de un nexo-causal, que produce en el sujeto activo una incapacidad para efectuar sus labores habituales, la misma que se la puede producir hasta la muerte;

b). Que la causa por la cual se produce el accidente, es decir la relación existente entre éste y su efecto, debe circunscribirse al concepto de que es producto o consecuencia del trabajo.

Para efecto de la evaluación del Nexo Causal que son (origen, motivo, causa, etc. del accidente) debe tomarse en cuenta la existencia de un elemento denominado subjetivo, representado por el desarrollo de una actividad por cuenta ajena (dependencia laboral); y, otro elemento objetivo, establecido por la necesidad de que el trabajo que se desarrolle, se efectúe dentro de las funciones encomendadas al trabajador.

Criterios de algunos tratadistas

Muchos tratadista no reconocen diferencias entre accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en tanto que señalan que no se debe establecer dos conceptos diferentes, sino uno solo, por cuanto la enfermedad producida como consecuencia del trabajo, sea aguda, crónica, lenta o rápida, constituye un riesgo profesional; y, por tanto, una forma del mismo. trabajo. Los tratadistas Ollibe y Maigne dicen: " Lo característico de la enfermedad profesional, consiste en constituir el resultado de la causa inherentes al ejercicio normal y habitual de la profesión; lo cual la coloca en posición formal con el accidente de trabajo, factor anormal". Debemos establecer que la enfermedad profesional, generalmente se desarrolla en un proceso continuo, lento, paulatino, mientras que el accidente de trabajo, se manifiesta o produce, en forma súbita y violenta, sobre el organismo humano. Debemos concluir ese tema, afirmando que existiendo diferencias notorias entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional pero para efectos de la indemnización para ambos casos, ésta tiene que ser idéntica. ⁸

En realidad nos damos cuenta que el accidente de trabajo es una acción inesperada, mientras que la enfermedad profesional se adquiere en lugar de la actividad laboral, sus factores pueden ser diversos.

⁸ Dr. José Alomía Rodríguez <http://www.derechoecuador.com>

Prueba de los accidentes de trabajo

Al respecto, citaremos al tratadista Jorge Enrique Marc, quien señala que: “El trabajador debe probar la existencia del hecho generador del accidente, ocurrido en las condiciones previstas en la Ley, la acreditación fehaciente de dos hechos de singular importancia”.

a). La prueba del hecho en sí del accidente; y,

b). Que como consecuencia de ese hecho sufre una disminución, total o parcial, permanente o temporaria, de su capacidad laboral " (Marc, Jorge; Los riesgos de Trabajo, pág. 83).

Previsión de los accidentes de trabajo

“Es un deber y una obligación del empleador, la de arbitrar las medidas más apropiadas, a efecto de que el trabajo pueda desarrollarse en forma normal, preservando al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo. De igual manera es obligatorio, para las autoridades administrativas y legislativas del Estado, dictar las normas pertinentes a efecto de precautelar la integridad de todos los trabajadores.”⁹ Es decir, siempre debe existir una acción

⁹ Dr. José Alomía Rodríguez <http://www.derechoecuador.com>

preventiva, directa o indirecta, para impedir o evitar los accidentes de trabajo, con la finalidad de reducir los efectos en este campo.

Determinadas las principales causas, el tratamiento preventivo debe abarcar básicamente los siguientes aspectos:

- a). Higiene industrial
- b). Clínicas de trabajo
- c). Órganos de prevención; y,
- d) Instituciones de difusión social. (Gómez - Gottchsalk - Bermudez; curso de Derecho de Trabajo, Tomo I, pág. 403).

Igualmente de conformidad con el Art. 42 del Código de Trabajo, establece. “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para la salud o su vida”¹⁰. Así mismo los trabajadores están obligados a acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene determinadas dentro de los respectivos reglamentos internos las mismas que deben ser facilitadas por parte del empleador. Ya que su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

4.1.4. RIESGOS DE TRABAJO

Para Agustín González y otro, “*Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado por causa del trabajo. Para calificar un riesgo*

¹⁰ Dr. José Alomía Rodríguez <http://www.derechoecuador.com>

desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidades de que se produzca y la severidad del mismo”¹¹.

Para Francisco Llaneza, *“Los riesgos laborales, son situaciones potenciales por exposición de los trabajadores, ligadas, directa o indirectamente, al trabajo que se pueden materializar causando danos concretos”¹².*

Es decir, son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones o sea es el producto de un accidente o una enfermedad que pudo haber tenido el trabajador anteriormente los mismos que dejan secuelas en el ser del individuo: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima paralitica o sucumba.

4.1.5. EL DEBIDO PROCESO

Actualmente el debido proceso es tomado en consideración como una de las conquistas de mayor importancia que ha logrado la lucha por el respeto de los derechos fundamentales de la persona.

“Los antecedentes de la garantía del debido proceso se remontan a la Carta Magna de 1215, en la que el rey Juan Sin Tierra, en donde se disponía que

¹¹ GONZALEZ, Ruíz, Agustín y Pedro Mateo, Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, Pág. 21

¹² LLANEZA, Álvarez Francisco, Javier, Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Pág. 46

ningún hombre libre podría ser apresado, puesto en prisión, ni desposeído de sus bienes, costumbres y libertades, sino que en virtud del juicio”¹³.

De la lectura de la Carta Magna del rey Juan Sin Tierra, se aprecia que el debido proceso se consagra incluso para la protección de la persona humana antes de iniciado el proceso judicial propiamente dicho, presentándose la detención y la prisión como excepciones a la libertad, las mismas que se concretizan previo juicio.

“Con la evolución de la jurisprudencia americana, a fines del siglo XIX, el debido proceso pasó de ser una garantía procesal de la libertad a una garantía sustantiva, por medio de la cual se limita también al órgano legislativo. Es un medio de controlar la razonabilidad de las leyes, que permite a los jueces verificar la validez constitucional de los actos legislativos, es decir, que para ser válidos requieren al legislador, al reglamentar los derechos reconocidos por la constitución que haya en la forma arbitraria dentro de un marco de razonabilidad.”¹⁴

El proceso penal es el reflejo de la realidad de un país, es un conocer de justos e infractores, es el origen de efectos dolorosos; pues es allí donde se puede establecer la fase negativa de la sociedad.

En todas las constituciones políticas, las leyes deben ser reconocidas por todos y su desconocimiento no es excusa para delinquir. La publicidad formal de los

¹³ TIZONA, Postigo, Víctor. El Debido Proceso, Editorial Rodhas, Buenos Aires-Argentina, 1999, Pág. 14.

¹⁴ OLIVERA, Vanini, Jorge. Fundamentos del debido proceso. Valencia, España: Ed. Ariel, 1987, Pág. 8

contenidos constitucionales y de las leyes y su promulgación crean una ficción jurídica del conocimiento de sus textos, pero en la realidad la mayoría de la población desconoce sus deberes y derechos legales.

La garantía del debido proceso se encuentra incorporada de manera más o menos explícita a la mayoría de las constituciones del mundo, para que toda persona cuente con el recurso relacionado de que ante los tribunales competentes pueda ser amparada contra los actos que violen sus derechos fundamentales.

4.1.6. 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 heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”¹⁵.

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 una 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

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo, Piá. *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma. Pág. 15

*(el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva 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*¹⁶.

Concepto.-

Según Alonso Olea, el contrato laboral de trabajo *“Es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma*¹⁷”.

Guillermo Cabanellas, *“Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su propia fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa*¹⁸”.

Pergolesi en cambio dice: *“El Derecho de Trabajo es aquel que regula las relaciones que surgen directa e indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano*¹⁹”.

Es decir independientemente de la denominación que se plantee al Contrato Laboral de Trabajo, se puede decir que es aquel del cual una o diversas personas prestan voluntariamente un servicio, claro está el requisito esencial es encontrarse bajo dependencia de este y a cambio de una remuneración.

Definición.-

Existen diferentes tratadistas en este ámbito como lo es: Guillermo Cabanellas, quien dice: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las*

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo, Piá. *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma, Pág.16

¹⁷ OLEA, Manuel, Alonso y María Emilia Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, 21, Ed. Rev., Madrid, Civitas, 2003.

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Pág. 41

¹⁹ OMEBA, *Enciclopedia Jurídica*, Pág. 56

*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 servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral*²⁰.

En cambio para Julio César Trujillo, este 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 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*”²¹.

Aczel define al Derecho Laboral como *“Conjunto de principios y normas que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones 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*”²².

El autor español Menéndez Pidal, *define el Contrato de Trabajo así: “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración...*”²³.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo, 2003, Pág. 123

²¹ TRUJILLO, Julio, César, 1988, Pág. 31

²² ACZEL, 2001, Pág. 18

²³ MENENDEZ; Pidal, La Estabilidad en el Empleo u otros Estudios del derecho, Pág. 25

Por todo lo expuesto, considero que el Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre las dos partes el trabajador y el empleador, que se comprometen a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica a cambio de una remuneración.

4.1.7. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-

CONCEPTO.- Rosalío Bailón dice: *“El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario”*²⁴.

Para Héctor Humeres, el contrato individual de Trabajo es: *“El que se celebra entre un patrón o asociación de patronos y un empleado u obrero”*²⁵

El Código de Trabajo ecuatoriano al respecto lo define como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, igual bajo su dependencia, y evidentemente la esencialidad del contrato por una remuneración y convenio de las partes.

Por lo tanto el contrato individual de trabajo subsiste por el acuerdo de las voluntades, la obligación de prestar un servicio personal bajo dependencia respecto del empleador. Igualmente el Código del Trabajo establece las condiciones y circunstancias necesarias a la configuración de este contrato.

²⁴ BAILON, Rosalío, Legislación Laboral, Pág. 44

²⁵ HUMERES, Magnan, Héctor, Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pág. 72

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. COMPETENCIAS EN LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.

Competencia civil o Competencia social en los accidentes de trabajo

Las reclamaciones por responsabilidad del empresario que sean consecuencia del incumplimiento del contrato de trabajo deben ser competencia de la jurisdicción social, pero si hay pluralidad de demandados, algunos ajenos a la relación laboral, es competente la vía civil dada su *vis atractiva* – “Teoría de la equivalencia de resultados para desestimar un motivo que de otra manera habría de estimar.”²⁶

4.2.1.1. EVOLUCION DEL TRABAJO

La evolución del Derecho del Trabajo responde a la injerencia y lucha protagonizada por las propias organizaciones de los trabajadores, es por ello que al referirme a la evolución se hace necesario tomar en consideración el movimiento de trabajadores a través de la historia.

En la antigüedad ya el Código de Hamurabi contenía reglas relativas al salario, al trabajo y a la duración de trabajo.

En la sección bíblica denominada el Éxodo, también encontramos ya desde aquella época reglas relativas al trabajo como por ejemplo la institucionalización del descanso y en el Éxodo 36.4 se alude específicamente a la responsabilidad

²⁶www.estrucplan.com.ar - Salud, seguridad y medio ambiente en la industria

de los trabajadores en su labor, que rechazaron el exceso de dones para la erección del santuario, así mismo en el Levítico se prescribe que el salario del trabajador no se ha de retener hasta el día siguiente, lo que se repite en el Deuteronomio *“No explotarás al asalariado humilde y pobre, sea de tus hermanos o extranjero que vive contigo, el mismo día pagarás el precio de su labor antes del ocaso del sol, ya que es pobre: no sea que invoque contra ti el señor, y se te considere como pecado”*²⁷.

Al fundamentarme en el Libro II de los Reyes, Cap. 5,15 – 16 de la Biblia Hebrea, dice que Salomón para ejecutar la construcción del templo de Jerusalén, tuvo que establecer sociedades obreras, incluso aquellos turnos de trabajo, es decir que estos obreros debían permanecer dos meses en sus casas y un mes en sus lugares de trabajo.

En Grecia se permitió que estas asociaciones de obreros, llamadas asociaciones de camaradas o amigos, dicten sus reglamentos siempre que estos no contraríen las leyes del Estado, lo que quiere decir que a estos obreros ya les estaba permitido, la libre asociación.

En Roma, *“se conoce los “Collegia”, organizaciones de trabajadores por oficios entre los más conocidos eran los músicos, Orfebres, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, herreros y alfareros, en el tiempo de Numa Pompilio, es decir, 716 años antes de nuestra era”*²⁸.

²⁷ DEUTERONOMIO, del libro de I. Robalino, Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 10, 18, 19, 27.

²⁸ DEUTERONOMIO, del libro de I. Robalino, Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 18.

En la Roma antigua, se conocía dos clases de collegias, uno de los colegios públicos y el otro las privadas. Los primeros contenían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo y tenían privilegios. Y los segundos se encontraban banqueros, negociadores de vinos, médicos, etc. En tanto se observa que esta Collegia abarcaba a artesanos – productores y comerciantes. Hasta aquí ya se puede observar que los trabajadores al pasar el tiempo iban adquiriendo reconocimiento su derecho al trabajo y sus formas de organización y conjuntamente con ello la estructuración de un ordenamiento jurídico en el campo laboral.

En la edad media, se constituye una forma de regulación autónoma de trabajo, mediante un sistema organizado y jerarquizado de los mínimos productores, adquiriendo la misma categoría de corporación, donde sus miembros se agrupaban por el bien general a través del monopolio del trabajo y su reglamentación. Esto quería decir que solo aquellos que pertenecían a este gremio podían ejercer el oficio y fijar los salarios como las horas de trabajo.

En la época del renacimiento, las transformaciones técnicas y la difusión de las ideas liberales, determinaron el fin del sistema corporativo medieval y sucumbe con la Revolución Francesa, y el aporte de los nuevos descubrimientos evidentemente exigió el apareamiento de nuevas formas de organización de los trabajadores y por lo tanto nuevas relaciones obrero patronales, dando origen al proletariado obrero como consecuencia del apareamiento del capitalismo.

En este sistema las nuevas relaciones de trabajo se constituyeron en una disociación entre el capital y el trabajo, donde el trabajo se convierte en mercancía, y la relación laboral es individualista.

De esta manera se puede observar que siempre existió una regulación del trabajo humano, en pro a la protección de un proletariado que aparece a la par de un desarrollo del capitalismo.

El Código de Napoleón, al introducir en el derecho civil las normas del derecho del trabajo distingue entre el arrendamiento de obra y el de industria, en cambio en materia de prueba la afirmación del patrono era la aceptada por el derecho francés.

El carácter individualista del contrato laboral de trabajo no permite un límite a los horarios del mismo; los salarios se fijaban por el mutuo acuerdo de las partes; o sea que, prácticamente son impuestos por el patrono y juega en su fijación, la ley de la oferta y la demanda.

Por tanto se aduce que el nacimiento del derecho del trabajo moderno se debe a dos causas principales, la primera por actos ejercidos por la autoridad y el segundo por la lucha de los trabajadores en los diversos países europeos, luego en los americanos, luchas para lograr mejores condiciones de trabajo reconocimiento a la libre asociación, por una legislación protectora que se encamina tanto hacia la constitución del derecho individual como el colectivo del trabajo.²⁹

²⁹ DEUTERONOMIO, del libro de I. Robalino, Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 19.

4.2.1.2. PRINCIPIOS PROCESALES

PRINCIPIO PROTECTOR: Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: “la protección física e intelectual del trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.”³⁰.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

couture estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

³⁰ Constitución de la Republica Art. 3 numeral 1

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar de los diversos beneficios al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Posee este principio las siguientes reglas:

REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO":

“Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.”³¹

De este modo, cuando no exista norma, legal no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para

³¹ Código de Trabajo Art. 7. Aplicación favorable al trabajador.

valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador. De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:

“Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.”³²

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y

³²Código de Trabajo Art. 7. Aplicación favorable al trabajador.

empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

“Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.”³³

Debemos diferenciar dos situaciones:

- 1) Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- 2) Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de ganancias en la empresa.

³³Código de Trabajo Art. 39. Divergencias entre las partes.

Es notorio que está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.-

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: "no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral."³⁴

Constitucion de la Republica Art.33. Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio de irrenunciabilidad o imperatividad y el continuidad

“La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

a) implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de

regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.”³⁵

Una definición de orden público ha sido expresada de la siguiente forma: *“Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general...”*³⁶

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad.

Constitucion de la Republica Art.33. Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio de irrenunciabilidad o imperatividad y el continuidad

³⁶ RODRIGUEZ, Plá, Moraes, Filho, Pág. 78

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD.-

El diccionario de la Real Academia de la Lengua dice; *“Intangible es lo que no debe o no puede tocarse”*³⁷.

Es decir los derechos de los trabajadores no pueden ser violados bajo ningún punto de vista ni pretexto por absolutamente nadie, puesto que la Constitución de la Republica así lo establece.

PRINCIPIO PRIMACIA DE LA REALIDAD:

En Derecho laboral, se llama *principio de la primacía de la realidad* al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y

³⁷ DRAE, 1992, Pág. 1177

trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

“Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este.”³⁸

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas

³⁸Wikipedia. principio de la primacía de la realidad
BAJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, Artículo UNAM

rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un *contrato realidad*. “El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.”³⁹

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:

En Derecho laboral, se conoce como el *principio de razonabilidad* a aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador.

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Por ejemplo, bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente porque el segundo haya cometido una falta muy leve. “El principio es análogo con el principio de proporcionalidad. El principio está orientado a tratar de disminuir los casos en

³⁹Wikipedia. principio de la primacía de la realidad
BAJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, Artículo UNAM

que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.”⁴⁰.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

⁴⁰Wikipedia. principio de razonabilidad
BAJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, Artículo UNAM

2) También sirve como cauce, como límite, como fijador de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

“La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan *ese poder de dirección* que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una *discrecionalidad* en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.⁴¹

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- **JUS VARIANDI** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

- **PODER DISCIPLINARIO** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

⁴¹Wikipedia. principio de razonabilidad

BAJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, Artículo UNAM

PRINCIPIO DE BUENA FE.-

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. “La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como *supuesto de todo ordenamiento jurídico*. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.”⁴²

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la *confianza reciproca*, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que se deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

⁴² BAJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, Artículo UNAM, Pág. 248

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ahora me corresponde en esta parte de la investigación realizar el análisis de la parte legal que me permitirá fundamentar mi propuesta, de esta manera se tiene a la Constitución de la República del Ecuador que parte de los principios constitucionales que rigen al país, donde en sus Artículos 75 y 76 en los Derechos de Protección establece, además el numeral 1:

“Art. 75.- Derecho al acceso gratuito a la justicia, toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”⁴³.

“Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”⁴⁴.

Para establecer la norma partimos de los Derechos procesales que se encuentran claramente estipulados en la carta magna, donde es un derecho de

⁴³ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁴⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

los ciudadanos y obligación de las autoridades correspondientes, vigilar y salvaguardar que el proceso que se lleve a efecto en forma transparente bajo los principios que coadyuvan a la celeridad del mismo y de esta manera resolver sin perjuicio para las partes.

4.3.2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA NORMA

La norma legal, establece lo siguiente acerca del Contrato Individual de Trabajo:

“Art.8.- 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”⁴⁵

Como se pudo observar cuando se ubicó diferentes conceptos de algunos autores respecto a contrato de trabajo donde claramente se dice que este consiste en el convenio de las partes donde mediante el convenio de estas acuerdan la una a prestar sus servicios lícitos y personales y la otra a remunerar estos servicios prestados.

Es preciso indicar que de acuerdo a la ley se debe tener claro los que representan el concepto de trabajador y empleador, y se dice:

El Art. 9 *“Trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁴⁶*

⁴⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁴⁶ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

Art. 10 *“Empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*.⁴⁷

Con ello pretendo que bajo la norma legal quede claro lo que es trabajador u empleado y empleador, que permite identificar claramente a cada uno en el rol que le corresponde.

4.3.3. FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO ESCRITO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE ACUERDO AL CODIGO LABORAL ECUATORIANO

Conforme lo establece el Art. 18 del Código de Trabajo, *“el contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare”*.⁴⁸

El contrato de trabajo celebrado mediante instrumento público es el otorgado ante el funcionario competente es decir el Inspector de Trabajo o Juez de Trabajo y con las solemnidades legales, de acuerdo a lo establecido en el Art. 20 del Código de trabajo que se refiere a la Autoridad Competente.

Sin embargo, el Art. 19 establece acerca de los contratos de trabajo escritos que deben ser obligatorios.

En realidad todo esto se debe y está en obligación de realizarse para evitar inconvenientes al momento que pueda producirse un accidente de trabajo o

⁴⁷ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁴⁸ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

adquirir enfermedades profesionales, se deberá entonces respetar los derechos y obligaciones de las partes.

4.3.4. CLASIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.3.4.1. CONTRATO EXPRESO O TACITO

El Art. 12 del Código del Trabajo al respecto del concepto de este tipo de contrato establece: *“El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sean de palabra o reduciéndolas a escrito.*

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”⁴⁹.

Es decir el contrato de cualquiera de las formas que pueda darse siempre que exista el acuerdo y condicionamientos de ambas partes es necesario sea expreso por escrito.

4.3.4.2. CONTRATO ESCRITO

El Art. 18 “El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare”⁵⁰.

Claramente el contrato escrito según el Código del Trabajo puede realizarse bajo instrumento público o privado y una vez que este se haga efectivo se extiende una copia a las partes si así lo quisieran.

⁴⁹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁵⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

4.3.5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

4.3.5.1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Nuestra legislación laboral en su artículo 42, cita las obligaciones que deben cumplir el empleador, en mi caso de estudio he tomado como referencia el numeral 31 y son las siguientes;

3.- *“Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 de este Código;”*⁵¹

31.- *“Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;”*⁵²

33.- *“Tercer inciso el. Contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la inspección del trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).”*⁵³

Las obligaciones del empleador frente al trabajador permiten estar claros en cada una de las responsabilidades que debe tener este, para sus trabajadores y

⁵¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁵² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁵³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

claro responder ante cualquier eventualidad contraria a los intereses de cualquiera de estos.

1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

De acuerdo a la Legislación Laboral, el Art. 45 dice:

i.- “Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j.- Las demás establecidas en este código”⁵⁴.

Como se puede observar la legislación laboral establece claramente las obligaciones en este caso se puede decir para salvaguardar su salud pero son pocos a las que se debe someter el trabajador cuando acepta ante un contrato en la forma que fuere la responsabilidad de realizar un trabajo.

2. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

De acuerdo a la Legislación Laboral, el Art. 46 dice:

a. “Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes”⁵⁵.

Igualmente establece las prohibiciones, donde el trabajador debe estar de acuerdo en lo que no debe realizar al desarrollar su actividad laboral, para mantener su integridad física mental dentro de sus labores para las que fue

⁵⁴ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁵⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

contratado como el respeto del lugar y de su trabajo para preservarlo. También considero necesario indicar, que nuestra Ley de Orgánica de Servicio Público, estipula las siguientes prohibiciones a sus trabajadores, de las cuales me permito transcribir las siguientes:

Así, considero en este caso que los funcionarios públicos son recursos humanos calificados que prestan servicios personales a la administración central, institucional o seccional para satisfacer necesidades generales. Los servidores públicos llamados también "agentes públicos" se los ha llegado a identificar como "funcionarios" y "empleados", con ello, establezco los siguientes conceptos:

“El Funcionario.- Es una persona natural que ejerce constitucional, legal y reglamentariamente una "función", y que se encuentra investido de un poder de decisión y de mando.”⁵⁶

“El Empleado.- es una persona natural, que debido a la jerarquía administrativa cumple órdenes de los funcionarios mediante la ejecución de determinadas actividades. Tanto el "funcionario" como el "empleado" se encuentran incorporados legalmente en los cuadros de la organización Administrativa. La organización y disciplina administrativa impone la obediencia y subordinación jerárquica”⁵⁷.

La Ley Orgánica del Servicio Público, determina en su Art. 4.- "... Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a

⁵⁶ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁵⁷ ibim

cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo...”⁵⁸ en concordancia con lo determinado en el Art. 229 de la Constitución de la República que determina que...”Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.”⁵⁹

“Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia...”⁶⁰

3 LOS RIESGOS DEL TRABAJO

La Legislación Laboral su capítulo I de la determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, lo establece en el Art. 347 de la siguiente manera:

⁵⁸ Ley del Servicio Público, Corporación de Estudios y Publicaciones.

⁵⁹ Constitución de la República de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁶⁰ Ley del Servicio Público, Corporación de Estudios y Publicaciones

“Son las eventualidades dañosa a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”.⁶¹

Por tanto para que exista el Riesgo Laboral se requiere de elementos como, la existencia de un contrato de trabajo que permita identificar el vínculo jurídico entre el patrono y el trabajador, mientras que no habiendo esto no existe relación laboral y tampoco riesgo laboral.

Este evento ocurrido debe ser producto de la actividad laboral que se realice. Por ello dice claramente con ocasión, que quiere decir el daño que se pudo haber producido el momento de realizada la actividad laboral, es decir el daño corporal, a esto se llama Accidente de Trabajo.

Respecto de los Accidentes de Trabajo, el Código Laboral define al mismo en el Art. 348 lo siguiente:

*“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”*⁶².

Es decir 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, evidentemente debe existir el vínculo entre el trabajador y el empleador es decir la dependencia, que igualmente este suceso haya sido un

⁶¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador

⁶² Ibim, Art. 348

imprevisto y repentino el momento que ocurre, sea esta una lesión corporal o perturbación funcional, y por supuesto la existencia de una casualidad del evento durante el trabajo.

Las Enfermedades Profesionales, contempladas en el Art. 349 lo siguiente:

“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”⁶³.

Las enfermedades profesionales involucran la actividad profesional, donde el hombre está expuesto a contraer enfermedades a consecuencia de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo que realiza; Es decir aquella que se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable, como puede ser los agresores químicos llámese a polvo, humo, niebla; los agresores físicos como el ruido, radiaciones; agresores biológicos sean estos virus, bacterias; agresores psíquicos y sociales como salarios, horarios, todos estos son provocantes o desencadenantes de enfermedades laborales.

Art.350 “El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el Art. 353 de esta ley”⁶⁴

Es decir frente a las indemnizaciones se dice que no todos pueden ser merecedores de ello, pues el informe de las comisiones es elemental y en lo

⁶³ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 349

⁶⁴ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.350

que se refiere a los deudos según la ley no todos pueden hacerlo, serlo o parecerlo.

Art. 351 “El Estado, los Consejos Provinciales, las Municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que despejan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo 350”⁶⁵.

Aquí, se observa que frente a todos los que tienen derecho a recibir indemnización por enfermedad o accidente laboral, no todos tienen el derecho de ingresar de acuerdo a lo que establece la ley pues si son miembros del ejército, se someten a su propio reglamento.

Art. 352 “Reconoce el derecho que tienen los deudos de los médicos, especialistas, estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general de los de los demás departamentos asistenciales del Estado, que fallecieron en el ejercicio de sus cargos, por razones de contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las

⁶⁵ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 351

indemnizaciones que corresponden por accidentes de trabajo. Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior⁶⁶”.

Aquí refiere de los deudos que tienen derecho sobre las indemnizaciones de su familiar sea esta por accidente de trabajo o enfermedades, pero hay que observar también lo que la misma ley dice respecto a quienes tienen el derecho a ser llamados deudos y reclamar de acuerdo a ley.

Art. 353 “El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo 354”⁶⁷

Siempre que se encuentre el trabajador de acuerdo a lo que establece la ley será considerado para ser indemnizado por el empleador, pues que el artículo siguiente ya específica cuando este queda exento de responsabilidad en estos casos.

Art. 354 “El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

- 1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma.*

⁶⁶ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.352

⁶⁷ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.353

2. *Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicios de la profesión o trabajo de que se trate; y,*
3. *Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.*

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador”⁶⁸

Es evidente que quien se creyere en derecho de pedir una indemnización por accidente de trabajo o enfermedad, deberá probar de acuerdo derecho y bajo lo que estimen las comisiones que realmente el accidente fue provocado en las horas laborables o la enfermedad producto de su desarrollo laboral.

Art. 355 *“La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad”.*⁶⁹

Nuevamente debo manifestar que realmente la comisión debe establecer según la ley si existió o no responsabilidad el empleador en el accidente del trabajo o enfermedad, pues como dice el presente artículo la imprudencia o confianza no eximen de dicha responsabilidad el empleador.

⁶⁸ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.354

⁶⁹ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.355

Art. 356 “El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este código.

Si no surtiere efecto tal seguro subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador”⁷⁰.

Si bien es cierto, todo lo que la ley plasma como un derecho del trabajador y una obligación del empleador en este caso el manejarse con un seguro para sus trabajadores, no aparece en si en todos estos personajes, por ello claramente se establece la superioridad del derecho del trabajador y por ende el derecho de sus derechohabientes contra el empleador.

Art. 357 “Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.

La indemnización que se reciba de terceros libera el empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos

⁷⁰ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.356

*no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente”.*⁷¹

Recién aquí observamos que ubica a los derechohabientes o deudos que se creyeren en la obligación de reclamar por su familiar la indemnización a que tuviere derecho, y aunque dice textualmente que se establece tiempos en la realidad esto no se cumple en lo más mínimo. Y por ello el artículo 358 de esta ley predispone que estos casos se ocupen y rijan por el derecho común.

*Art. 358 “Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en estas disposiciones queda sujeta al derecho común”.*⁷²

Art. 359 “Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidentes de trabajo:

- 1. Muerte;*
- 2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;*
- 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,*
- 4. Incapacidad temporal*⁷³.

Las indemnizaciones a que se refiere este Código, además de probar la muerte, incapacidad adquirida sea esta en sus dos condiciones o disminución de la capacidad de trabajar o desempeñarse con normalidad o la llamada incapacidad temporal, son tomadas muy encuentra para ser indemnizadas, es decir a mayor afectación, mayor posibilidad de indemnizar.

⁷¹ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art, 357

⁷² CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art.358

⁷³ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 359

Art. 360 *“Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:*

1. *La pérdida total o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.*

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. *La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;*

3. *La pérdida de la visión de ambos ojos entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;*

4. *La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del 50% después de corrección por lentes.*

5. *La disminución de la visión en un 75% de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes.*

6. *La enajenación mental incurable,*

7. *Las lesiones orgánicas o funcionales en el sistema cardiovascular, digestivo, respiratorio, ocasionadas por la acción mecánica de accidentes o por alteraciones bioquímicas o fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y, La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no*

*permiten al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente*⁷⁴.

Aquí se observa el tipo de lesión que produce incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y por lo que al ser valorado hace necesario el empleador pueda indemnizar al trabajador que por su incapacidad no se desarrolle con normalidad, sea esto producido dentro de sus labores.

*Art. 361 “Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo”.*⁷⁵

Es decir el cuadro maneja la disminución de cada uno de las incapacidades producto del accidente o enfermedad, que permitirá valorar con exactitud la importancia de la lesión.

*Art. 362 “Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual”.*⁷⁶

Es decir, cuando producto de esta incapacidad temporal la gravedad no es mayor, al cabo de un año de recuperación el trabajador podrá incorporarse a sus actividades habituales, que evidentemente en su desarrollo tendrá que ser valorado que no existan secuelas que no le permitan continuar con normalidad sus actividades.

⁷⁴ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 360

⁷⁵ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 361

⁷⁶ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 362

Según la legislación laboral las enfermedades profesionales se clasifican de la siguiente manera:

Art. 363 “son enfermedades profesionales las siguientes:

1. *Enfermedades infecciosas y parasitarias;*
 - a. *Carbunco: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos.*
 - b. *Muermo: cuidadores de ganado caballar*
 - c. *Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.*
 - d. *Actinomicosis: panadero, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos.*
 - e. *Leishmaniasis: leñadores de las regiones tropicales.*
 - f. *Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primitivo: Chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos).*
 - g. *Antracosis; carboneros, fogoneros del carbón general.*
 - h. *Tétanos: caballeris, carniceros y cuidadores de ganado.*
 - i. *Silicosis: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábrica de porcelana.*
 - j. *Tuberculosis: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatros, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del estado, o de cualquier otra entidad*

de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras.

k. Siderosis: Trabajadores del hierro.

l. Tabacosis: Trabajadores en la industria del tabaco.

m. Otras coniosis: Carpinteros, obreros del algodón, lana, yute, ceda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión.

n. Dermatitis: Cosecheros de cana, vainilleros, hiladores de lino, jardineros.

o. Dermatitis causada por agentes físicos:

- Calor: herreros, fundidores, obreros del vidrio.

- Frio: obreros que trabajan en cámaras frías.

- Radiaciones solares: trabajador al aire libre.

- Radiaciones eléctricas: rayos x.

- Radiaciones minerales: radio.

p. Otras dermatitis: manipuladores de pintura de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrazadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por

descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina,

q. Influencia de otros agentes físicos en la producción de enfermedades:

Humedad: en los individuos que trabajan en la humedad que tengan mucha agua, ejemplo, los sembradores de arroz.

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

r. Fiebre tifoidea, tifos, exantemático, viruela, peste bubónica, fiebre amarilla y difteria, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de salud pública.

2. Enfermedades de la vista y el oído:

a. Oftalmía eléctrica: trabajadores en soldaduras autógenas electricistas.

b. Otras oftalmias producidas: Trabajadores en altas temperaturas, ojalateros, herreros, etc.;

c. Esclerosis del oído medio: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. Otras afecciones:

a. Higroma de la rodilla: Trabajadores que laboran habitualmente hincados;

b. Calambres profesionales: Escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

- c. Deformaciones profesionales: Zapateros, carpinteros, albañiles;*
- d. Amoníaco: Letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;*
- e. Ácido fluorhídrico: Grabadores;*
- f. Vapores Clorosos: Preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación del ácido clorhídrico, el cloruro, de la sosa;*
- g. Anhídrido sulfuroso: Fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores, estampadores;*
- h. Oxido de carbono: Caldereros, fundidores de minerales, mineros;*
- i. Ácido carbónico: los mismos obreros que para el óxido, y además, loceros y letrineros;*
- j. Arsénico: Arsenicismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;*
- k. Plomo: saturnismos: pintores, que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;*
- l. Mercurio: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;*
- m. Hidrógeno sulfurado: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;*
- n. Vapores nitrosos: estampadores;*
- o. Sulfuro de carbono: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;*

- p. Ácido cianhídrico: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;*
- q. Esencias colorantes, hidrocarburos: fabricantes de perfumes;*
- r. Carburo de hidrógeno: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes; etc.;*
- s. Cromatos y bicromatos alcalinos: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,*
- t. Cáncer epitelial: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas. ”77*

Aquí me permito transcribir las diferentes enfermedades profesionales a las que me refiero frente a la indemnización y se pueden observar la gravedad como las posibles consecuencias en la persona por adquirirla.

DISPOSICIONES COMUNES RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES.-

Art. 376 “Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, el o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el párrafo anterior, para el caso de

⁷⁷ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 363

muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;
2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,
3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o los trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la comisión Calificadora de Riesgos⁷⁸.

Como ya me he permitido indicar, la indemnización del trabajador por haber sido víctima de un accidente o enfermedad profesional dentro de sus actividades y desarrollo laboral, tendrá que someterse a la comisión que es quien debe valorar la gravedad y condiciones de quien sufrió este tipo de

⁷⁸ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 376

lesiones, para luego ser indemnizado e incluso ser observado de una pensión vitalicia de ser necesario.

Art. 377 “En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente”⁷⁹.

Es menester observar también que igualmente he mencionado el derecho que no comparto por excluir a elementos de la familia o deudos en este caso de la víctima por algunas situaciones que la misma ley supuestamente justifica bajo la misma norma y prescrito en el artículo 378.

Art. 378 No tendrán derecho a la indemnización:

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

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

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiera abandonado a su hijo en la infancia;

⁷⁹CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 377

5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre”⁸⁰.

Este es precisamente uno de los artículo que habla sobre los derecho de quienes son deudos de la Víctima que haya fallecido y por particularidades no tienes derecho a heredar, la ley protege el derecho de todas las personas y más cuando estos son deudos de a quien yace muero por causa de un accidente o enfermedad profesional.

Art. 379 “A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en la que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso”⁸¹.

Art. 384 “Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento”⁸².

⁸⁰ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 378

⁸¹ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 379

⁸² CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 384

Art. 386 “El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto”⁸³.

Los artículos anteriores en conjunto ubican cuando no existe herederos, y pregunto no es derechohabiente quien se encuentra bajo su cuidado y protección, es hasta un tanto contradictorio el leer esta disposición, luego entender que se indemnizo medianamente a la víctima por una enfermedad o accidente laboral que lo incapacito, hay que entender que si progresivamente esto se complica no se puede está lejano al derecho de esta persona y más cuando por causa de ello fallece.

Art. 387 En la denuncia se hará constar:

1. “Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
3. La naturaleza de las lesiones;
4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
5. La remuneración que percibiría la víctima; y,
6. El nombre y domicilio del empleador”⁸⁴.

⁸³ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 386

⁸⁴ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 387

El precedente artículo hace evidente todo lo que contendrá la denuncia cuando se ha tenido un accidente de trabajo o en circunstancias que se ha producido una enfermedad profesional, pero debería tener más allá de todo esto deberá tener otras circunstancias las cuales representan mi propuesta y que serán observadas en la misma y que protegen a todo el círculo de derechohabientes.

A continuación se detalla el procedimiento que la ley laboral establece para estos casos y que permitirán ir a las instancias correspondientes para solicitar y hasta cierto punto exigir las indemnizaciones por riesgos de trabajo y enfermedades profesionales que el trabajador tiene derecho.

Art. 388 “El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda”⁸⁵.

Art. 402 “Notificado el empleador por el inspector del trabajo por la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la junta calificadora de riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de 60 días ni ser menos de 30. El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas

⁸⁵ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 388

copias de ella a los interesados y remitiéndose otra de ella, el mismo días, a la dirección regional del trabajo y al consejo de la niñez y adolescencia en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, a liquidarse la obligación de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un 50%, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado del inspector hasta el momento de la liquidación”⁸⁶.

Art. 403 “las acciones provenientes de este título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad, mas, si las consecuencias dañosas se manifestaren con posterioridad a este, el plazo para la prescripción comenzara a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado por el IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión calificadora en el que se establezca de la lesión por enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrán presentarse la reclamación después de cuatro año de producido el mismo”⁸⁷.

Art. 404 “En los lugares en que el Ministerio de Relaciones Laborales creyere conveniente, funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestos por

⁸⁶ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 402

⁸⁷ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 403

el inspector del trabajo, si lo hubiere o de un delegado del director regional de trabajo que hará de presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos la Dirección Regional del Trabajo designara el sustituto”⁸⁸.

Art. 405 “Además de las otras atribuciones conferidas por este código será de competencia de la comisión calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos de trabajo, acerca de la naturaleza de las autoridades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador de conformidad con la prescripción de este título.

En caso de muerte bastara el informe del médico que atendió al paciente informe que podrá ser realizado por la comisión calificadora si el juez lo creyere necesario”⁸⁹.

Art. 406 “En los lugares en que no hubiere comisión calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto”⁹⁰.

Art. 407 “Los informes periciales se basaran en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electro cardiológicos. Por lo

⁸⁸ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 404

⁸⁹ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 405

⁹⁰ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 406

tanto, la comisión calificadora deberá poner a su vez, el dictamen de médicos autorizados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de salud individual y familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”⁹¹.

Art. 408 “En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, funcionaran comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de presidente de la comisión; por el Director General del departamento médico del seguro social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo que la presidirá; por el Director Regional del Departamento médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo”⁹².

Art. 409 “las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones centralizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Relaciones Laborales para la revisión que esta hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;
2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de obscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,
3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la comisión calificadora o de los facultativos designados por el juez o por

⁹¹ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 407

⁹² CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 408

la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US \$ 200 de los estados unidos de Norte América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este código”⁹³.

Ya una vez observado todo el procedimiento, me permito realizar la legislación comparada que sustentará mayormente mi investigación y conjuntamente con los criterios jurídicos y posterior investigación de campo como metodología me permitirán la realización de la propuesta respectiva.

⁹³ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 409

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

COSTA RICA.-

Clasificación de los Riesgos de Trabajo en el Derecho Comparado.

Dentro del marco normativo costarricense, al respecto el artículo 196 define lo que se debe de entender como Accidente de Trabajo: “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”⁹⁴ ..

También se calificarán 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 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 el interés personal de éste, las prestaciones que se cubrirán serán aquellas estipuladas en éste Código y que no

⁹⁴NORMATIVA LABORAL COSTA RICA

hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.”⁹⁵

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.

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 sus representantes.

Ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 7169 del presente Código.”⁹⁶

Artículo 71: “Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b) Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

⁹⁵ www.leylaboral.com/costarica/Normas.aspx?item=1&bd=18 Aumento General al Salario Base de todos los Servidores Públicos, por Costo de Vida a partir del 1 de julio del 2012 No. 37214-MTSS-H ... **Ley Laboral en Costa Rica**

⁹⁶ www.leylaboral.com/costarica/Normas.aspx?item=1&bd=18 Aumento General al Salario Base de todos los Servidores Públicos, por Costo de Vida a partir del 1 de julio del 2012 No. 37214-MTSS-H ... **Ley Laboral en Costa Rica**

- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional⁹⁷;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Previsión Social, con cualquier motivo;

Por su parte, si observamos el marco jurídico de otros países como Argentina y México, en materia de riesgos de trabajo y específicamente en el tema del accidente de trabajo, ha sido tratado en un sentido similar al criterio que hasta el día de hoy se ha mantenido en el Código de Trabajo.

Argentina.-

Al respecto, basta con observar lo que regula el artículo 6 de la ley de Riesgos de Trabajo de Argentina, que define el Accidente de Trabajo de la siguiente manera:

⁹⁷ www.leylaboral.com/costarica/Normas.aspx?item=1&bd=18 Aumento General al Salario Base de todos los Servidores Públicos, por Costo de Vida a partir del 1 de julio del 2012 No. 37214-MTSS-H ... **Ley Laboral en Costa Rica**

“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 in-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”⁹⁸.

En este sentido se puede observar que pese a que la Ley de Riesgos de Trabajo de Argentina data del años 1996 y la de Costa Rica del año 1982, ambas contemplan un concepto similar de accidente de trabajo en donde se incluye además el concepto del accidente in itinere como parte del accidente de trabajo; no obstante se debe acotar que disienten uno del otro en que el accidente de trabajo que contempla el derecho argentino, es considerado como tal cuando ocurre un hecho súbito y violento, a diferencia de nuestro Ordenamiento en g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono; y h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades

⁹⁸ Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo de Argentina. www.insurer.com.ar/leyes/24557_art.htm [Consulta: 05 de agosto de 2011]. Página 80

competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan, donde el concepto es mucho más amplio y da pie para que el juzgador interprete la norma, según los principios del derecho laboral vigente, tomado como base el hecho de que se establezca como requisito la concurrencia de un hecho fáctico que menoscabe la salud física del trabajador al momento de ejecutar su trabajo o como parte de éste, sin importar la forma en que se genere.⁹⁹

Por otra parte “también varían parcialmente un ordenamiento de otro, las condiciones que deben mediar para que se declare la existencia de un riesgo de trabajo in itinere; al respecto el Código Argentino menciona que se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento que ocurra 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, en el caso de Costa Rica, la restricción es todavía más específica pues se establece que solamente se considerará que ocurre el accidente in itinere cuando el trabajador ejecute un recorrido habitual del trabajo a su casa o viceversa y el patrono le otorgue el medio de transporte o cubra los gastos de transporte del mismo y cuando para el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial que se consideren inherentes al trabajo mismo y en todos los casos anteriormente señalados no debe mediar una modificación por razones personales a la ruta habitual que el trabajador realiza.

⁹⁹ **Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo de Argentina.** www.insurer.com.ar/leyes/24557_art.htm [Consulta: 05 de agosto de 2011]. Página 80

Además, se considera accidente in itinere cuando el trabajador, siguiendo órdenes del patrono ejecuta fuera del lugar del trabajo una diligencia laboral y sufre el accidente mientras se traslada al lugar de trabajo”¹⁰⁰.

En el caso de Argentina, se ha considerado 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”¹⁰¹.

En este caso se puede observar que, en comparación con Costa Rica, en materia de enfermedades de trabajo la lista es mucho más restringida, pues se limita a considerar enfermedades del trabajo las que el Poder Ejecutivo decreta previamente, no dando oportunidad al trabajador de demostrar que su enfermedad es producto de un riesgo de trabajo en caso de que la misma se haya contraído producto de las condiciones laborales a las que está sometido o que se genere una agravación o reagravación de una enfermedad anterior, esta situación no está contemplada por el ordenamiento argentino, a diferencia del costarricense, en donde sí se regula el tema en el Código de Trabajo.

¹⁰⁰ Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo de Argentina. www.insurer.com.ar/leyes/24557_art.htm [Consulta: 05 de agosto de 2011]. Página 80

¹⁰¹ Ibídem Pág. 85

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación, utilicé textos y materiales relacionados con el tema, de organismos y entidades tanto públicas como privadas, relacionadas al problema de estudio.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio

5.2. MÉTODOS

En el proceso de investigación socio-jurídico es preciso indicar que apliqué el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca del proceso administrativo que sigue la víctima cuando ha tenido un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y todo ese proceso cuando ha sido vulnerado el derecho a un debido proceso bajo las premisas legales de los diferentes principios procesales, es decir la demora y objeciones que puede hacer la comisión calificadora y más aún el hecho que estas no se encuentran en la ciudad hacen imposible a la víctima o ha los deudos sean indemnizados a la

brevidad posible luego de acontecido los hechos que sería la enfermedad profesional o el accidente de trabajo.

Fue válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de la hipótesis, realicé el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración como en efecto se ha realizado.

El método científico aplicado en las ciencias jurídicas me permitió realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta al área del Derecho, tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto es, el efecto social que cumple la normatividad en determinadas relaciones sociales o interindividuales. De modo concreto procuré establecer el nexo existente entre el análisis de los principios jurídicos que prevalecen en los derechos de las personas y más cuando se observa un petitorio de lo más justificado como es un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Utilicé los procedimientos de observación, análisis y síntesis en la investigación jurídica propuesta, auxiliándome de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo que ubique en treinta personas

para las encuestas; en esta técnica se planteó un cuestionario derivado de la hipótesis general, cuya operativización partió de la determinación de variables e indicadores puestos en los objetivos de la presente investigación.

Los resultados de la investigación empírica se presentan en tablas, barras o centrogramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, los que sirvieron de base para la verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis para deducir las conclusiones y recomendaciones.

6. RESULTADOS

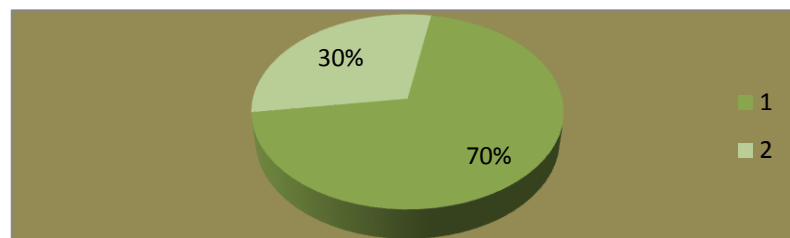
6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Conforme lo previsto en mi proyecto de investigación utilicé la técnica de la encuesta en la presente investigación, en el número de treinta personas con un contenido de cinco preguntas, dirigidas a obtener valiosos criterios de prestigiosos profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena como de otras personas, distribuidos según su campo ocupacional en el libre ejercicio de la profesión; todos éstos conocedores del Derecho, a fin de contrastar la hipótesis planteada y cumplir con los objetivos y lineamientos prescritos en un inicio en el proyecto que cristalizó la presente tesis.

Y finalmente, he considerado utilizar cuadros estadísticos y gráficos que permitan visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

Primera Pregunta: ¿Conoce Ud. cuáles son los riesgos de Trabajo a los que se encuentra expuesto el trabajador en su lugar de trabajo?

	CUADRO Nº1	
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%



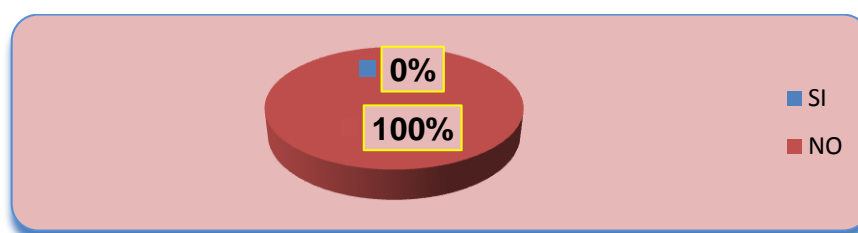
FUENTE: 30 profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena Provincia de Napo.
ENCUESTADOR: Oscar González.

Interpretación: En esta primera interrogante, consta de 2 alternativas, de los 30 profesionales de derecho encuestados que representan el 100%, manifestaron en un número de 21 personas equivalente a un 70% que conocen los riesgos existentes o que podrían suscitarse en el lugar de trabajo, mientras que 9 personas que representan al 30 % señalaron desconocer.

Análisis: Los entrevistados a mi entender conocen en forma a priori o quizá mínima los accidentes que pueden ocurrir en el lugar donde se desarrolla una actividad laboral, si bien han sabido indicar que no desconocen no es menos cierto que cuando se habla de Accidentes laborales o enfermedades profesionales poco y nada se contesta, eso hace evidente que no se distingue claramente una cosa de la otra.

Segunda Pregunta: ¿Conoce Ud. Si el Código del Trabajo mantiene un trámite administrativo adecuado y eficiente para cuando ocurren Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales?

CUADRO N° 2		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%



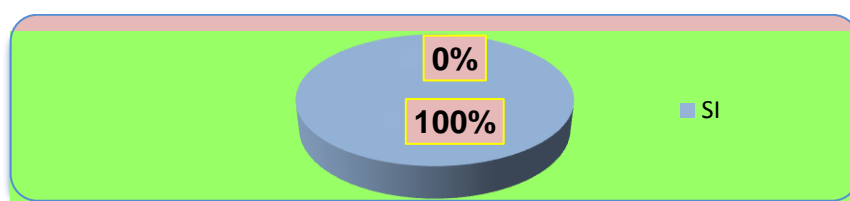
FUENTE: 30 profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena Provincia de Napo.
ENCUESTADOR: Oscar González

Interpretación: El total de los encuestados que son de 30 personas y que representan el 100%, se apuntalaron por la alternativa del “NO”, debido a que consideran que no existe en la legislación Laboral la especificidad pertinente que indique un procedimiento exacto para evitar la morosidad de trámite, cuando existe una víctima de este tipo situaciones.

Análisis: Tomando como base el análisis que antecede se puede colegir que si bien la ley existe, todavía se puede observar el vacío legal frente a favorecer de forma inmediata o un trámite mediático a las víctimas de este tipo de accidentes o enfermedades profesionales, ya observare en la propuesta que es necesario cambiar algunas situaciones que se manejan en la ley y que deben ser mayormente protectoras a la víctima que ha sido parte de esto.

Tercera Pregunta: ¿Considera que el procedimiento actual para realizar denuncias en cuanto a Riesgos de Trabajo y enfermedades profesionales, puede de alguna manera perjudicar los intereses de la víctima o sus familiares?

CUADRO N° 3		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%



FUENTE: 30 profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena Provincia de Napo.
ENCUESTADOR: Oscar González

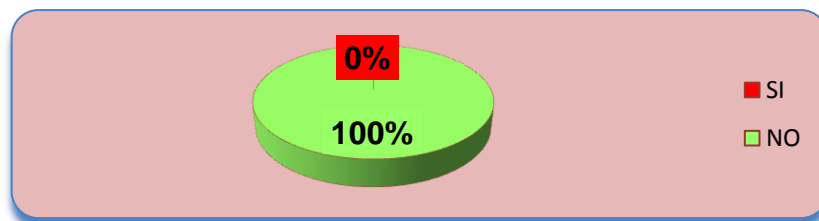
Interpretación: En cuanto a esta interrogante, el total de los encuestados 30 personas que representan el 100%, se apuntalaron por la alternativa del “SI”, ya que consideran que el no encontrarse establecido en la legislación Laboral un procedimiento que de alguna manera respete el derecho tanto de las víctimas como de sus derechohabientes, en su totalidad esto vulnera su derecho a un trámite rápido tal como la ley lo prevé.

Análisis: Por lo indicado por los profesionales, es evidente que la demora en la tramitación vulnera principios procesales y derechos fundamentales a una justicia con prontitud, celeridad y justicia para aquellas personas que han sido víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales así como las de sus familiares.

Cuarta Pregunta:

¿Considera Ud. Que el trámite que se realiza de acuerdo a ley es suficiente para que la víctima y/o sus familiares puedan ser indemnizados con prontitud?

CUADRO N° 4		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%



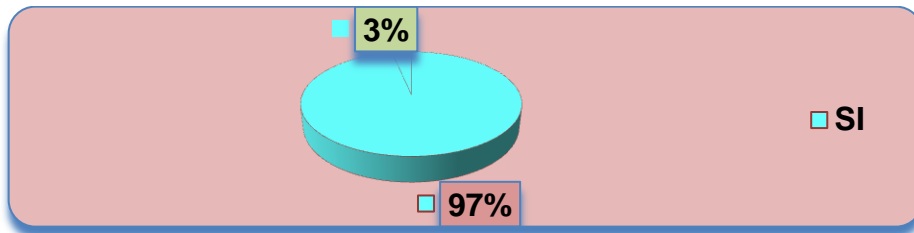
FUENTE: 30 profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena Provincia de Napo.
ENCUESTADOR: Oscar González

Interpretación: Dentro de los 30 profesionales que equivalente al 100% optan por la opción “NO”, ya que consideran que no se observa con regularidad que se indemnice de forma inmediata a una persona cuando ha ocurrido este tipo de situaciones, aunque la ley prevea una tramite que seguir.

Análisis: Los criterios que se emiten al respecto hacen evidente el hecho que aunque se mantenga medianamente la Ley esta no se ejecuta de forma inmediata para quienes la necesitan, situación que amerita poner en ejecución una propuesta de reforma que contemple el procedimiento rápido a que puedan acogerse las personas que han sufrido este tipo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Quinta Pregunta: ¿Consideraría pertinente realizar una propuesta de cambio al Código de Trabajo respecto a una especificidad en cuanto al trámite administrativo que debe realizarse para indemnizar a quienes sufren un accidente de trabajo o enfermedad profesional?

CUADRO N° 5		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%



FUENTE: 30 profesionales del Derecho de la Ciudad del Tena Provincia de Napo.
ENCUESTADOR: Oscar González

Interpretación: Los 29 encuestados, equivalente al 97%, optaron por la opción “SI”, ya que consideran que no existe una verdadero procedimiento que conlleve a minimizar el tedioso viacrucis que debe someterse quien pasa por estas situaciones de carácter de falta de la norma de aplicación directa.

Análisis: Es evidente que luego de observar los diferentes criterios, realmente amerita un cambio a la ley que minimice la eterna burocratización del procedimiento para cuando una persona ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y esto que observe el respeto a los derechos de las personas y el debido proceso que se encuentra garantizado en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.1.1. OBJETIVO GENERAL

“Proponer desde una perspectiva socio-jurídica y comparada, un proyecto de reforma al Código de Trabajo que establezca un procedimiento adecuado en lo referente a los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para de esta manera garantizar los principios procesales y el debido proceso”.

He podido cumplir con este objetivo general en el desarrollo de todo mi trabajo investigativo, esto me ha permitido enriquecer mis conocimientos acerca de lo que corresponde a los Accidentes de Trabajo y lo que son las Enfermedades Profesionales, todo ellos en el levantamiento de texto que se ha realizado desde la perspectiva de varios autores, como doctrina que emiten algunos de ellos respecto de este trabajo de tesis.

7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *Fundamentar teórica y jurídicamente el procedimiento administrativo para los reclamos y principios procesales de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

He podido cumplirlo, puesto que como se puede observar dentro de la parte jurídica ya se encuentra todo lo relacionado a los contratos, derechos, deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores y sobre todo en lo concerniente al trámite ante la indemnización por enfermedades y accidentes de

trabajo. Además se ha obtenido información conceptual en los diferentes libros, links, libros virtuales y textos.

- *Determinar la vulnerabilidad de los principios procesales y el debido proceso en el procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

Se ha podido ubicar la diferenciación en el contexto del desarrollo de la parte teórica donde he podido incrementar mis conocimientos frente a los principios procesales que la ley prevé, para cuando debe realizar un procedimiento administrativo ante un accidente de trabajo y enfermedades profesionales que desembocan en la vulneración del debido proceso no solo en la demora sino en la burocratización que representa la realización de este trámite de reclamación del trabajador cuando ha sufrido Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- *Elaborar una propuesta de reforma al Código de Trabajo que determine un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, y de esta manera garantizar los principios procesales y el debido proceso.*

He podido determinar este objetivo con el análisis de la quinta pregunta de la encuesta realizada a aquellos profesionales, directamente que es necesario cambios contundentes dentro del articulado laboral del procedimiento que según la norma legal hay que realizar para obtener la indemnización a que tiene derecho un trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y

donde la realidad se visualiza, que hacer el mismo involucra mucho tiempo que deja, vulnera los principios que garantizan el derecho de las personas, además estoy plenamente convencido que con este trabajo puedo contribuir a la sociedad no solo como consulta sino para sentar el inicio del respeto y responsabilidad de quienes llevan en si el manejo de esta tramitación, a estas personas cuando ha ocurrido un accidente laboral, afectando en si a la base fundamental de la sociedad.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

“La norma jurídica establecida en el Código de Trabajo carece de un procedimiento administrativo adecuado para la reclamación de indemnización por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, vulnerando los principios procesales y el debido proceso”.

La hipótesis ha sido comprobada en el desarrollo y análisis del correspondiente cuestionario el mismo que me ha permitido identificar que la norma laboral carece de un procedimiento adecuado, con las preguntas dos, tres, y cuatro puedo identificar y comprobarlo claramente que la presente hipótesis planteada ha sido de completa objetividad, ya que la realización del trámite de acuerdo a la ley no garantiza la celeridad del mismo y más cuando existen algunas disposiciones como la conformación de las Comisiones que tampoco son mayor garantía para la tramitación de este tipo de antecedentes cuyo objeto principal es indemnizar de forma inmediata a quienes hayan sido objeto de un Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA

La Legislación Laboral establece en su articulado todo aquello que tiene que ver con los riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y demás situaciones pero carece de un procedimiento que viabilice de una forma veras y objetiva las reclamaciones por accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales, para que de esta forma no se vulnere los principios procesales y el debido proceso, para esto me permito ubicar cada uno de los artículos en referencia que se describen directamente a mi investigación.

La Legislación Laboral en el Art. 347 se refiere acerca de los Riesgos de trabajo con una definición clara sobre esto de la siguiente manera: Son las eventualidades dañosas a las que está sujeta el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad para efectos de la responsabilidad del empleador y para esto se consideran riesgos de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.”¹⁰²

Este evento ocurrido debe ser producto de la actividad laboral cotidiana que se realice. Por ello dice claramente con ocasión, que quiere decir el daño que se pudo haber producido el momento de realizada la actividad laboral, es decir el daño corporal, a esto se llama *Accidente de Trabajo*.

Este en cambio, nace la Enfermedad Profesional cuando en el accidente existe la eventualidad o existe casi la posibilidad de síntomas inmediatos.

¹⁰² CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 347

Respecto de los Accidentes de Trabajo, el Código Laboral define al mismo en el Art. 348 lo siguiente: 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.¹⁰³

Es decir es un suceso anormal en general súbito o por lo menos de una duración corta y limitada, que atenta a la integridad física o a la salud del cuerpo humano, evidentemente debe existir el vínculo entre el trabajador y el empleador es decir la dependencia, que igualmente este suceso haya sido un imprevisto y repentino el momento que ocurre, sea esta una lesión corporal o perturbación funcional, y por supuesto la existencia de una casualidad del evento durante las labores diarias.

La Enfermedad Profesional, involucra la actividad profesional y el medio, donde el hombre está expuesto a contraer enfermedades a consecuencia de las modificaciones ambientales provocadas por la propia actividad laboral que realiza.

La Legislación Laboral contempla en su Art. 349 lo siguiente: *“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”*¹⁰⁴.

Es decir es aquella que se adquiere y se desarrolla dentro del ámbito laboral mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable, como puede ser agresores químicos llámese a polvo, humo,

¹⁰³ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 348

¹⁰⁴ CODIGO DE TRABAJO Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 349

niebla; los agresores físicos como el ruido, radiaciones; agresores biológicos sean estos virus, bacterias; agresores psíquicos y sociales como salarios, horarios, todos estos son provocantes o desencadenantes de enfermedades laborales.

Por lo tanto se ha efectuado y realizado un estudio analítico, jurídico y doctrinario a través de las diferentes teorías, conceptos, relacionando con los contratos de Trabajo ya que si no existiera este requisito fundamental celebrado entre las partes sería un siniestro total ya que como podría particularizar las obligaciones de los empleadores, como sus respectivos derechos así mismo de quien se considera víctima, definiciones en relación con el Código laboral.

Además, con el criterio de personas vinculadas al mundo del Derecho, que respondieron al formulario de preguntas de la encuesta planteada, se puede concluir y sustentar, que en su mayoría afirman con total seguridad y certeza que urge un cambio inminente ante implementar a la ley laboral existente una alternativa de procedimientos que viabilicen de una forma rápida, concreta y de esta manera no incurrir en el abuso y vulneración de los derechos de las personas afectadas y como no, con estos antecedentes puedo sustentar la problemática planteada en la presente investigación de carácter socio-jurídica.

En definitiva concluyo afirmando que el problema de investigación existe y compromete cambiar y ubicar una norma laboral donde se incorpore una tramitación eficaz y adecuada para este tipo de indemnizaciones en casos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que garanticen los principios procesales y el debido proceso.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber concluido el presente trabajo de tesis, ejecutado a través de un trabajo de campo, en lo teórico y práctico, me permito presentar las siguientes conclusiones:

- En nuestra Legislación Laboral Ecuatoriana, no se encuentra establecido el procedimiento adecuado, rápido y eficaz, para realizar la reclamación por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo que se vulneran el derecho de las Víctimas y por qué no decir de la base fundamental de la sociedad en el momento de las reclamaciones.
- Que si bien, el trámite se encuentra establecido en la norma Laboral, no se manifiesta en ninguna de sus partes el derecho tanto de la víctima como de sus deudos, me refiero, el derecho de todos ellos sin dilaciones de ningún tipo, donde no se disponga trabas que dejen en la plena vulneración de sus derechos.
- No existe dentro del procedimiento una claridad y celeridad del proceso para que de esta manera no se deje a la víctima o sus deudos en desprotección, por el hecho de ser indemnizados cuando a estos de les ocurra. Por tanto no es adecuada la normativa, ya que los procedimientos de denuncia y determinación de los Riesgos de Trabajo no se encuentren fusionados.
- Que luego de realizada la investigación, puedo concretar que cuando existen reclamaciones de los trabajadores al sufrir accidentes de trabajo

o enfermedades profesionales, sean esto bajo riesgos o enfermedades o negligencia profesional, en el desarrollo del trámite la celeridad no cuenta, dejando un claro irrespeto al principio pro-operario.

9. RECOMENDACIONES

Con el objeto primordial de presentar las respectivas sugerencias, al término de las conclusiones presento las siguientes:

- La Asamblea Nacional, debería permitirse ubicar en la legislación Laboral un procedimiento adecuado y eficaz que sea claro, conciso y contundente bajo el firme objetivo de que pueda realizar las respectivas denuncias sobre reclamaciones por Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, sin dilaciones, que no vulneren los derechos del Trabajador y sus deudos.
- Los Operadores de Justicia deberían tomar en consideración que hace falta un procedimiento efectivo en relación a los reclamos de accidentes de Riesgos de Trabajo y enfermedades profesionales que vayan en procura y respeto de los derechos del trabajador en el desarrollo de su tramitación, para que llegado al término ellos puedan ser indemnizados de forma inmediata.
- A las universidades, sean primarios en proposiciones de este tipo recomendaciones, puesto que el procedimiento en los trámites de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, mantienen un retraso evidente en su procedimiento, vulnerándose así los derechos de la víctima de este tipo de casos así como de sus familiares.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, es deber del Estado Ecuatoriano velar por el bienestar y la paz de todos los ciudadanos y precautelar sus derechos fundamentales;

Que, es obligación 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 de Trabajo en referencia a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, al establecer el trámite administrativo no cumple con la seguridad jurídica y la eficacia procesal, por cuanto se incumplen, en la obtención de indemnización de los perjudicados y sus deudos.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en uso de las facultades consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, a fin de que se establezca el Art. 120 numeral 6; expide la siguiente:

PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.

Art. 1.- El Art. 387 en la denuncia se hará constar además de lo ya establecido en el Código del Trabajo lo siguiente:

1. El tiempo que aconteció el accidente o enfermedad; Las lesiones, los resultados de estas a corto y largo plazo, esto deberá ser evaluado por

un médico que designe la autoridad ante quien fuere denunciado el hecho;

2. La observancia de que haya estado bajo la manutención y protección de la víctima para subsistir;
3. El nombre y domicilio de los deudos de la víctima de ser el caso.

Art. 3.- El Art. 388 establecerá:

El Inspector de Trabajo que reciba la denuncia de ser el caso, deberá notificar a la parte denunciada conjuntamente con el IESS si la víctima fuere afiliada, luego de verificar los datos. Para luego de veinte y cuatro horas de recibida dicha denuncia se le conceda el término de tres días para que conteste, y durante este espacio se procese de forma inmediata las diligencias de inspección del lugar de trabajo y el lugar donde se encuentre la víctima.

Art. 4.- Añádase luego del Art. 388 los siguientes innumerados:

Art..... Una vez contestada la denuncia o en rebeldía, la autoridad que recibiere la denuncia enviara en forma obligatoria copia del informe de la Comisión Calificadora de riesgos, quienes inmediatamente notificados, tienen el término de tres días para la presentación del informe respectivo sobre los hechos suscitados del Accidente o Enfermedad Profesional, la clase de incapacidad que se ha producido en la víctima y los resultados a corto y largo plazo de la lesión. Este informe será notificado a las partes para que realicen y pidan las observaciones que crean necesarias, las mismas que volverán a los médicos para sus respectivas aclaraciones, en el término de veinte y cuatro horas.

Art.... Notificado el informe, el Inspector lo aprobará y notificará a las partes en el término de dos días y luego las partes interesadas tendrán el término de tres días para presentar el Recurso de Apelación ante la Comisión Central de Riesgos.

Presentado este recurso de apelación en el término de veinte y cuatro horas el Inspector de Trabajo enviará a la Comisión Central de Riesgos la respectiva copia del expediente a costa del interesado, la Comisión deberá emitir el correspondiente informe en un plazo no mayor de cinco días contados desde la fecha de su recepción, y lo devolverá en las próximas veinte y cuatro 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 conocimiento de los interesados por el término de veinte y cuatro, para que se hagan observaciones o se acepte.

Art.... Entregado el monto de la Indemnización correspondiente se ordenará la respectiva orden de pago concediéndole al empleador el término de tres días para la cancelación del monto mediante depósito en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales, y a órdenes de la víctima o de sus deudores de ser el caso.

Art. En el Art 403 establecerá lo siguiente: si por cualquier causa o motivo la víctima o sus deudores no hubieren denunciado el accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, hasta por un lapso de tres años calendario de producido el accidente, este o sus derechohabientes podrán presentar su demanda ante el juez correspondiente de Trabajo, este derecho prescribirá en

cuatro años contados desde el momento que se produjo el accidente de trabajo o enfermedad profesional, iniciado desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado por el IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión calificadora en el que se establezca de la lesión por enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrán presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Art. Final.-La presente modificación de Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Plenario de la Asamblea Nacional, en la ciudad de San Francisco de Quito, a los -- días del mes de -- del año dos mil doce.

f).....

Presidente de la Asamblea Nacional

f).....

Secretario de la Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Riesgos de Trabajo, Argentina
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico elemental.
- Derecho Laboral aplicado, Dra. Nelly Chavez de Barrera, Argentina.
- El Juicio Oral Laboral Para los Trabajadores Sociales, Nelly Chavez
- GRANJA Galindo Nicolás, “Fundamentos de Derecho Administrativo”, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador Loja, 1999.
- LARREA Holguín Juan, “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Volumen II, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador Loja, 1998.
- Manual de derecho Laboral para Trabajadores Sociales, Nelly Chavez
- MESA Nieves Luis Eduardo, “La Actividad Laboral”, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Colombia Bogotá, 2002.
- MODERNE Frank, “Prologo de la Obra Principios Generales del Derecho Público”, Chile, 1.996
- OLEA, Manuel, Alonso y María Emilia Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, 21, Ed. Rev., Madrid, Civitas, 2003.
- PAEZ, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Ecuador
- REBOLLO Martin, “La Solución Civil”, Alicante-España, 1993.
- SAAVEDRA Becerra Ramiro, “La Responsabilidad Extracontractual de la Administración Pública”, Primera Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Colombia Bogotá, 1996.

- TORRES Toledo Fredy, Procedimientos Precontractuales de Consultoría, D. Ecuatoriano, U. Andina, Primera Edición, Quito Ecuador, 2.001.
- VACA, Ruíz, Agustín, Accidentes de Trabajo, Argentina
- VASQUEZ, López Jorge, derecho Laboral Ecuatoriano;
- Constitución de la República del Ecuador
- Código Del Trabajo.
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera administrativa
- Agustín Vaca Ruiz, Accidentes de Trabajo, México, 2008
- Andrés Páez, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, 2010
- Cabanellas Guillermo, Derecho de los Riesgos de Trabajo, 2008
- Cortés Díaz, José María (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. Editorial Tebár, S.L
- Constitución del Ecuador 2008, Legislación Conexa, Corporación de estudios y Publicaciones
- Código de Trabajo del Ecuador, Estudios y publicaciones
- Derecho Laboral Aplicado, Dra. Nelly Chávez de Becerra.
- Derecho laboral Ecuatoriano, Jorge Vásquez López.
- Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales, Dra. Nelly Chávez de Becerra.
- Y todos los demás que resulten del proceso de investigación.

11. ANEXOS:

ANTEPROYECTO

1. TEMA

Violación del Debido Proceso en el Trámite Administrativo en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como parte de los Riesgos de Trabajo

2. PROBLEMÁTICA

El Ecuador en lo que concierne a materia del Derecho Laboral en Riesgos de Trabajo, como son los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales no cumple con el Principio Pro operario esto según me refiero a los reclamos administrativos que deben realizarse cuando ocurre este tipo de situaciones, es así que esta protección debe constar en las leyes sustantivas y adjetivas claras, precisas que permitan y garanticen el Debido Proceso.

Lamentablemente jamás se ha observado en el Código de Trabajo lo referente al procedimiento en los trámites administrativos de reclamo por riesgo laboral tanto en Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales; y, es cuando la ley enfrenta un vacío que debe adoptarse en una reforma de eficaz y rápida solución del problema, cuando el trabajador es víctima de un Riesgo Laboral.

Como he manifestado anteriormente, me motiva investigar la posibilidad de reformar el Código de Trabajo, para de esta forma contar con un instrumento legal, que en forma simplificada, eficaz y clara, permitan impedir se vulnere los principios procesales y se violente el debido proceso, cuando el trabajador al sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tenga que incurrir en un trámite administrativo para exigir el pago de indemnización por el daño sufrido, este proceso no sea tedioso e injusto, tanto para el trabajador como su familia.

La Constitución de la Republica y el Código de Trabajo reconocen los derechos del Trabajador, pero existe insuficiencia jurídica al no tener en estos cuerpos legales el procedimiento claro y preciso para realizar estos reclamos por parte del trabajador que ha sufrido algún riesgo de trabajo en el cumplimiento de sus labores, situación que genera injusticia e impunidad.

Por todo lo fundamentado anteriormente, me permito formular el siguiente problema a investigar: ¿Cuando la norma jurídica establecida en el Código de Trabajo no tiene un procedimiento administrativo adecuado para la reclamación de indemnización por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, las mismas que vulneran los principios procesales y el debido proceso?.

3. JUSTIFICACIÓN

El trabajo es considerado como un hecho fundamental de la vida, esta manifestación necesaria es la fuente que permite solventar determinadas necesidades propias del ser humano, sin embargo no se puede dejar de indicar que el trabajo ha representado para el ser humano riesgos y daños a la salud por cuanto no todos realizan actividades bajo seguridad e higiene industrial.

Al principio el hombre debió acostumbrarse a los cambios climatológicos existentes, factores y fenómenos sociales propios de la época; el hombre en su evolución dio origen al trabajo en la manufactura de armas y al provisión de alimentos; en el esclavismo y feudalismo, los esclavos y siervos se dedicaron hacer el amo y señor feudal es decir el dueño de la fuerza laboral que proporcionaban a cambio de poco dinero.

La evolución del hombre, determina la evolución del trabajo porque es cuando inicia la justicia social y mejores condiciones de trabajo, como la jornada, condiciones físicas del medio ambiente de trabajo, higiene, iluminación, prevención de accidentes, salario es decir mejor calidad de vida de los trabajadores observándose sus derechos.

Por todo esto, he creído que no solo al observar en nuestro país sino en el resto del mundo y ante los trabajos realizados por las personas enfrentándose a los

riesgos, la Constitución de la República establece al trabajo como un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de derecho económico, como 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 justas y desempeño de un trabajo libre saludable y aceptado. Por todo lo anterior 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, nos hemos planteado el tema de esta tesis, para que exista un claro procedimiento administrativo, bajo una justa y segura solución en todo tipo de denuncias o reclamos por riesgos laborales.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer desde una perspectiva socio-jurídica y comparada, un proyecto de reforma al Código de Trabajo que establezca un procedimiento adecuado en lo referente a los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para de esta manera garantizar los principios procesales y el debido proceso.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar teórica y jurídicamente el procedimiento administrativo para los reclamos y principios procesales de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Determinar la vulnerabilidad de los principios procesales y el debido proceso en el procedimiento administrativo para la reclamación por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Elaborar una propuesta de reforma al Código de Trabajo que determine un procedimiento administrativo adecuado en los reclamos por Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, y de esta manera garantizar los principios procesales y el debido proceso.

5. HIPÓTESIS

“La norma jurídica establecida en el Código de Trabajo no tiene un procedimiento administrativo adecuado para la reclamación de indemnización por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, vulnerando los principios procesales y el debido proceso.

6. MARCO TEÓRICO

El **Derecho laboral**, conforme Cabanellas y la enciclopedia Wikipedia indica “(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 heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”¹⁰⁵.

Es decir, el concepto de trabajo que nos dice aquí presta regular atención al Derecho laboral que dice es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, y a partir de esta actividad provee de los medios necesarios para su subsistencia.

¹⁰⁵Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas

Definición.

“Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo"¹⁰⁶.

Terminología.

“La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral”.

Naturaleza jurídica.

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

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

1.- Principios propios o particulares del Derecho del Trabajo.

¹⁰⁶Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas

- **Principio protector:** Este principio es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que esta rama del derecho en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- **Principio de continuidad de la relación:** Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean **estables**. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.
- **Principio de primacía de la realidad:** Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."
- **Principio de Razonabilidad:** Es un principio bastante general (para algunos no es propio del Derecho del Trabajo, Ej. Gamonal) que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones

jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verosimilitud de una determinada explicación o solución.

- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales:** Este importante principio supone la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio. El ordenamiento jurídico laboral se aleja nuevamente de los criterios civilistas, que recogen los principios contrarios, de la renunciabilidad de los derechos y de la autonomía de la voluntad.
- **Principio de Libertad Sindical:** Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del Derecho Colectivo del Trabajo. El profesor uruguayo Américo Plá define este principio indicando que es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas, la negociación colectiva y la huelga.

2.- Principios generales con gran relevancia en materia laboral.

- **Principio de igualdad de trato:** El principio de igualdad ante la ley puede formularse como "el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes."
- **Principio de no discriminación:** El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda

diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

- **Principio de la buena fe:** En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Contratos de Trabajo

En Ecuador el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito. Se dice expreso cuando hay un acuerdo escrito o de palabra. En cambio, se dice que un contrato es tácito cuando no existe algún acuerdo que lo sustente. El contrato de trabajo se lleva a cabo cuando existe un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

Tipos de Contratos de Trabajo

- El contrato de tiempo fijo: Cuando las partes pueden determinar la duración del contrato. La duración mínima de estos contratos es un año. Para dar por terminado el contrato de tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de

terminación del contrato original. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente.

- El contrato por tiempo indefinido: No tienen duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata. La duración mínima de estos contratos es un año, este contrato podrá renovarse cuantas veces sea necesario.

- El contrato de temporada: Celebrado entre un empleador y un trabajador para que realice trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como la preferencia a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fuere.

- El contrato eventual: Se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como remplazo de personal que se encuentra ausente, en cuyo caso, en el contrato deberá justificarse la ausencia. También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de seis meses.

- El contrato ocasional: Cuando el 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.

- El contrato de jornada parcial: El trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

El Período de Prueba, El período de prueba no podrá ser mayor a 90 días y sólo se podrá realizar por una vez y al principio de una relación de trabajo. Adicionalmente, una empresa no podrá contratar más del 15% de los empleados por un período de prueba¹⁰⁷.

Riesgo Laboral, corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral. El cual consiste sobre el riesgo que se produce a causa o con ocasión del trabajo ejercido por los empleados con consecuencias negativas en la salud de estos últimos. Estos riesgos si no son tratados y erradicados de la faena existe la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales, de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

¹⁰⁷Código de Trabajo Ecuador

Enfermedad Laboral, Son aquellas de carácter transitorio o permanente que se dan como consecuencia directa con la clase de labores que se desempeña el trabajador, como por ejemplo el medio en que tiene que desempeñarse. Ej: Un agente de tránsito que está en medio de una calle todos los días soportando toda la polución y el sol, seguramente tendrá con el tiempo enfermedades de tipo pulmonar, al igual que en su piel por el sol.

Accidente de Trabajo, Es por hechos repentinos que se presentan en desarrollo o con ocasión a la labor que se está ejecutando o en cumplimiento de órdenes del empleador ocasionándole un daño funcional u orgánico, incluso la muerte o una invalidez. Ej. El mismo agente de tránsito del ejemplo anterior, estando en la misma avenida controlando el flujo vehicular, un carro gira indebidamente y lo arrolla. En este caso, cualquier daño que sufra aquel trabajador será considerado como Accidente de Trabajo.

7. METODOLOGÍA

Por cuanto se trata de un estudio fundamentalmente teórico, emplearé métodos que permitan ejecutar adecuadamente la presente investigación:

Método Científico: A través de este el inductivo, deductivo, analítico y sintético, que me permitirán ubicarme en informaciones textuales generalizadas y concretarlas en análisis personales bajo la construcción del conocimiento que genere esta información respecto al tema planteado.

Método Exegético: En cuanto el análisis de la normativa vigente en Ecuador para la protección de los Derechos del trabajador y empleador en lo referente a tramitación de reclamo administrativo en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Método Comparado: Su utilización contribuirá al análisis y valoración de la protección de los Derechos del trabajador y empleador en lo referente a tramitación de reclamo administrativo en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Mientras que para la obtención de la información emplearemos la técnica de la revisión bibliográfica, fichaje, que me permitirán recabar la información y crear los contenidos propositivos del problema que planteo.

Con la realización de esta investigación me propongo, ofrecer presupuestos teóricos que puedan ser empleados dentro de la propuesta como base en la construcción efectivizar los derechos del trabajador a reclamar y esto en su procedimiento sea llevado a cabo de forma justa, respetando el debido proceso y los principios fundamentales.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

AÑO - 2012					
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
ACTIVIDADES	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4
<i>1.- Selección y formulación del Problema y concreción del proyecto.</i>	X	X X X	X		
<i>2.- Aprobación del proyecto.</i>			X X X		
<i>3.- Acopio bibliográfico</i>				X X	
<i>4.- Acopio empírico.</i>				X	
<i>5.- Presentación de resultados.</i>				X	
<i>6.- Verificación de objetivos e hipótesis, conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.</i>				X	
<i>7.- Redacción del informe final, presentación de borrador, rectificaciones.</i>					XX
<i>8.- Disertación del trabajo final</i>					XX

9. PRESUPUESTO

9.1. RECURSOS HUMANOS

- ✓ Director de tesis
- ✓ Postulante

9.2. RECURSOS MATERIALES

Entre los recursos materiales utilizaré:

- Útiles de oficina: Papel, esferográficos, carpetas, CD, memory flash;
- Recursos Técnicos: Computadora, impresora, copiadora, y
- Recursos bibliográficos: Libros, documentos, folletos, revistas, servicios de Internet.

DETALLE	COSTO EN DOLARES
• Material de escritorio.....	\$ 200,00
• Material bibliográfico.....	\$ 300,00
• Fotocopias.....	\$ 100,00
• Reproducción y empastado de tesis.....	\$ 200,00
• Derechos y aranceles.....	\$ 500,00
• Internet.....	\$ 100,00
• Movilización.....	\$ 1500,00

TOTAL:	2.900,00

9.3. FINANCIAMIENTO

La presente se financiará exclusivamente con costos propios.



FORMATO DE LA ENCUESTA.

Señor Abogado (a):

Con la finalidad de obtener mi título de Abogado en la Universidad Nacional de Loja, me encuentro realizando el trabajo investigativo con el tema: “Violación del Debido Proceso en el Trámite Administrativo en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como parte de los Riesgos de Trabajo”, por lo que solicito se sirva responder las preguntas que formulo a continuación, a objeto de conocer sus criterios acerca de la problemática planteada.

1.- ¿Conoce Ud. cuáles son los riesgos de Trabajo a los que se encuentra expuesto el trabajador en su lugar de trabajo?

Si ()

No ()

Explique:.....
...

2. ¿Conoce Ud. Si el Código del Trabajo mantiene un trámite administrativo adecuado y eficiente para cuando ocurren Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales?

Si ()

No ()

Explique:.....
...

3. ¿Considera que el procedimiento actual para realizar denuncias en cuanto a Riesgos de Trabajo y enfermedades profesionales, puede de alguna manera perjudicar los intereses de la víctima o sus familiares?

Si ()

No ()

Explique:.....
.....
.....

4. ¿Considera Ud. Que el trámite que se realiza de acuerdo a ley es suficiente para que la víctima y/o sus familiares puedan ser indemnizados con prontitud?

Si ()

No ()

Explique:.....
...

5. ¿Consideraría pertinente realizar una propuesta de cambio al Código de Trabajo respecto a una especificidad en cuanto al trámite administrativo que debe realizarse para indemnizar a quienes sufren un accidente de trabajo o enfermedad profesional?

Si ()

No ()

Explique:.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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	5
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	21
4.3. MARCO JURÍDICO	38
5. MATERIALES Y MÉTODOS	75
6. RESULTADOS.....	78
6.1. Presentación de los resultados de la encuesta	78
7. DISCUSIÓN	84
7.1. Verificación de Objetivos	84
7.2. Contrastación de la Hipótesis.....	86
7.3. Fundamentos jurídica de la propuesta de reforma	87

8. CONCLUSIONES	90
9. RECOMENDACIONES	92
9.1. Propuesta de Reforma	93
10. BIBLIOGRAFÍA	97
11. ANEXOS	99
ÍNDICE	117