



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

Análisis jurídico y doctrinario respecto del riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador.

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogado.

AUTOR:

Carlos Andrés Vásquez Quille

Directora:

Dra. Gladys Beatriz Reategui Cueva, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2023

Loja, 20 de abril del 2023

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

C E R T I F I C O:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: “**Análisis jurídico y doctrinario respecto del riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador**”, de la autoría del estudiante **Carlos Andrés Vásquez Quille**, con **cédula de identidad Nro.1104773138**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

Autoría.

Yo, **Carlos Andrés Vásquez Quille**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1104773138

Fecha: 20 de abril de 2023

Correo electrónico: carlos.a.vasquez@unl.edu.ec

Teléfono: 0982954154

Carta de autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Carlos Andrés Vásquez Quille**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis jurídico y doctrinario respecto del riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador**, como requisito para optar el **Título de Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional, de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinte días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Carlos Andrés Vásquez Quille

Cédula: 110477313-8

Dirección: Av. Isidro Ayora, diagonal a distribuidora Pilsener.

Correo electrónico: carlos.a.vasquez@unl.edu.ec

Teléfono: 0982954154

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Dra. Gladys Beatriz Reategui Cueva, Mg. Sc.

Dedicatoria.

A mis padres Carlos y Eliza que fueron el apoyo incondicional en cada momento de alegría y tristeza a lo largo estos años.

A mis hermanos Karla, Daniel y Emilia por estar siempre a mi lado, en cada escalón.

A mi Gustavo, Jack y Cavi que son mi fuente de energía.

A mis tres ángeles que me cuidan desde el cielo incondicionalmente.

A mis familiares y amigos que apoyan cada iniciativa de crecimiento.

A mi primo Víctor por ser mi mentor en todas las decisiones a tomar.

Vamos por más...

Carlos Andrés Vásquez Quille.

Agradecimiento.

A la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho por darme la oportunidad de haber estudiado esta maravillosa carrera, a los Docentes de la Carrera por compartir siempre todos sus conocimientos y consejos para la vida profesional.

A mis padres y hermanos mi gratitud infinita por nunca dejarme claudicar ante las adversidades, siendo siempre ese motor que empujaba el anhelo de superación.

A mi directora de trabajo de integración curricular, Dra. Gladys Beatriz Reategui Cueva, Mg. Sc., porque con sus conocimientos y apoyo me guio por el camino adecuado para poder cumplir con el objetivo propuesto.

Carlos Andrés Vásquez Quille.

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos.....	x
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	7
4.1 Trabajo.....	7
4.2 Salario	10
4.3 Tipos de trabajos.....	12
4.4 Contratos.....	16
4.4.1 Clasificación de los contratos.....	17
4.5 Sujetos de la Relación Laboral.	22
4.5.1 Trabajador.....	22
4.5.2 Empleador.....	23
4.6 Obligaciones del Empleador y de Trabajadores.	23
4.6.1 Obligaciones del Empleador.....	23
4.6.2 Obligaciones de los Trabajadores.....	28
4.7 Riesgo de Trabajo	29

4.8 Tipos de Riesgo de Trabajo	33
4.8.1 Prevención de Riesgos de Trabajo y Seguridad Ocupacional.....	34
4.8.2 De las indemnizaciones por riesgos o accidentes de trabajo.....	39
4.9 Prestaciones del seguro social.....	46
4.10 Delito o Acto Delictivo.....	50
4.10.1 Elementos y Formas de los Actos Delictivos.....	51
4.11 Muerte.....	54
4.11.1 Muerte Violenta.....	55
4.11.2 Desaparición Forzada.....	57
4.12 Políticas Públicas.....	59
4.13 Derecho Internacional	61
4.13.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	62
4.14 Derecho comparado.....	64
4.14.1 Ley Federal del Trabajo de México.....	65
4.14.2 Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas	71
5. Metodología.....	73
5.1 Materiales utilizados.....	73
5.2 Métodos.....	73
5.3 Técnicas.....	75
5.4 Observación Documental.....	75
6. Resultados.....	76
6.1 Resultados de la aplicación de encuestas.....	76
6.2 Resultados de las entrevistas.....	83
6.3 Estudio de casos.....	93
Noticia N°1.....	93
Noticia N°2.....	95
Noticia N°3.....	97

Noticia N°4.....	98
Noticia N°5.....	99
Noticia N°6.....	100
6.4 Análisis de datos estadísticos.....	102
7. Discusión.....	111
7.1 Verificación de los objetivos.	111
7.1.1 Verificación de Objetivo General.....	111
7.1.2 Verificación de Objetivos Específicos.	113
7.2 Fundamentación para la propuesta jurídica.	116
8. Conclusiones.....	119
9. Recomendaciones.....	121
9.1 Lineamientos Propositivos.....	123
10. Bibliografía	126
11. Anexos.	134

Índice de tablas:

Tabla 1. Cuadro Estadístico - Pregunta Nro.1.....	76
Tabla 2. Cuadro Estadístico - Pregunta No.2	77
Tabla 3. Cuadro Estadístico - Pregunta No.3	79
Tabla 4. Cuadro Estadístico - Pregunta No. 4	80
Tabla 5. Cuadro Estadístico - Pregunta No.5	82
Tabla 6. Cifras de accidentes de trabajo por mes, año 2021.	103
Tabla 7. Cifras de accidentes de trabajo por día y hora, año 2021.....	104
Tabla 8. Accidentes de trabajo de acuerdo a la actividad, año 2021.	105
Tabla 9. Accidente de trabajo de acuerdo al lugar de ocurrencia, año 2021.....	106
Tabla 10. Cifras de personas desaparecidas emitidas por Dinased, período 2014-2023	108

Tabla 11. Cifras de denuncias de personas desaparecidas emitidas por la Fiscalía General del Estado, período 2019-2022	109
---	------------

Índice de figuras:

Figura 1. Representación gráfica- Pregunta Nro.1.....	76
Figura 2. Representación Gráfica- Pregunta No.2	78
Figura 3. Representación Gráfica – Pregunta No. 3.....	79
Figura 4. Representación Gráfica -Pregunta No. 4	80
Figura 5. Representación Gráfica – Pregunta No.5.....	82
Figura 6. Evolución histórica de accidentes de trabajo, período 1990-2021	102
Figura 7. Evolución de muertes violentas, período 1990-2022.	107

Índice de anexos:

Anexo 1. Formato de encuesta.	134
Anexo 2. Formato de la entrevista.	136
Anexo 3. Noticias en medios de comunicación relacionados a las muertes y desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador.....	137
Anexo 4. Certificado de Traducción de Abstract	140
Anexo 5. Certificación del Tribunal de Grado	141

Título.

Análisis jurídico y doctrinario respecto del riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delictual del trabajador.

2. Resumen.

El análisis jurídico, doctrinario y comparado respecto de los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público, es primordial para garantizar los derechos de los trabajadores y funcionarios, teniendo en consideración que en la Constitución de la República del Ecuador se establecen los derechos de libertad en donde se prioriza el deber del Estado en velar por el bienestar de la ciudadanía en razón de la integridad personal y la vida, de igual manera, se manifiesta como derecho y obligación social el trabajo, motivo por el cual al ser obligatorio, debe ser normado en razón de la realidad actual para evitar que por el cumplimiento de la función laboral del trabajador o funcionario lleguen a ser víctimas de actos delictivos por motivo o relación a su actividad laboral, tomando como base el incremento de los actos delictivos en los tres últimos años y con ello el aumento de las desapariciones y muertes violentas. En el mismo sentido, en el presente trabajo de integración curricular se desarrollaron encuestas y entrevistas a profesionales del derechos y agentes de control, resultados que ayudaron a plantear los lineamientos propositivos al Código de Trabajo, al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y a la Ley de Actuación en Casos de Personas Desaparecidas o Extraviadas con la finalidad de implementar un nuevo riesgo de trabajo, como consecuente su respectiva indemnización e implementación de un nuevo derecho para las personas desaparecidas, para que de esta forma se creen nuevos planes y proyectos de seguridad ocupacional.

Palabras claves: Riesgo de trabajo, Muerte, Desaparición, Indemnizaciones, Seguro de vida.

2.1 Abstract.

The legal, doctrinal and comparative analysis regarding labor risks contemplated in the Labor Code and in the Organic Law of Public Service, is essential to guarantee the rights of workers and civil servants. The Constitution of Ecuador stipulates the rights to freedom, with the State's duty focusing on ensuring the welfare of citizens in terms of their integrity and wellbeing. As well, work is a right and a social obligation, which is why, as it is mandatory, it must be regulated in accordance with current realities in order to prevent workers or officials from becoming victims of criminal acts as a result or related to their work activities, based on the increase in criminal acts in recent years and the increase in disappearances and violent deaths associated with those acts. Also, in the current work of curricular integration, law professionals and control agents were surveyed and interviewed, resulting in suggestions for guidelines for implementing a new occupational risk in the Labor Code, the General Regulations to the Organic Law of Public Service, and the Law of Action in Cases of Missing or Lost Persons., as well as its respective compensation and implementation of a new right for missing persons, so that in this way new plans and projects of occupational safety are created.

Keywords: Occupational hazards, Death, Disappearance, Compensation, Life insurance.

3. Introducción.

El presente trabajo de integración curricular se realizó debido a la identificación de la necesidad de realizar un análisis respecto de los riesgos de trabajo, más en concreto cuando suceda la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia, teniendo en consideración el incremento de las muertes violentas y desapariciones en el país, las mismas que en los tres últimos años han tomado mayor aumento, por eso se buscó que se implemente como riesgo de trabajo para que puede ser incorporado tanto en el Código de Trabajo como en la Ley Orgánica del Servicio Público y en sus respectivos reglamentos, para que una vez incorporado se pueda beneficiar de las indemnizaciones que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) a los afiliados o de creer pertinente adquirir un seguro especializado que cubra el rubro a indemnizar, solución que se cree la más adecuada tomando en consideración el déficit presupuestario del IEES en la actualidad y el monto al cual estaría sujeta la indemnización.

Partiendo para la fundamentación de la presente investigación que, en el Código de Trabajo, en el artículo 2 establece: “Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”; siendo igual a lo mencionado por la Constitución de la República del Ecuador, indicando que el Estado buscará formas de mantener a su población económicamente activa trabajando. Así mismo, de conformidad al principio pro operario, se debe considerar el Art. 7 del Código del Trabajo que establece “la aplicación favorable al trabajador en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” siendo esto lo que fundamenta el querer proponer que se incorporen a la norma los riesgos e indemnizaciones correspondientes para el trabajador.

De la misma manera, el Artículo 66, de la Constitución de la República del Ecuador establece: se reconoce y garantiza a las personas: 1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. c) La prohibición de la tortura, la desaparición

forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes, en donde establece que el Estado será quien por medio de política pública tratará de mitigar estos sucesos.

El presente trabajo de integración curricular se encuentra estructurado de la siguiente manera: el marco teórico donde se desarrollan diferentes categorías: trabajo, salario, tipos de contratos, el contrato colectivo, las obligaciones del empleador y de los trabajadores, la seguridad social, la medicina del trabajo, los riesgos del trabajo, los accidentes de trabajo, las indemnizaciones y prestaciones, las muertes violentas, la desaparición, del aviso del accidente del trabajo o enfermedad profesional u ocupacional y la calificación; se contempló la normativa interna de la república del Ecuador, tratados y convenios internacionales como: la Constitución de la República del Ecuador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo; en el derecho comparado se procedió a establecer las semejanzas y diferencias de leyes extranjeras en relación con la ley ecuatoriana y la Ley Federal del Trabajo de México.

En el presente trabajo de integración curricular se verifico el objetivo general el cual consistió en “realizar un estudio jurídico, doctrinario y comparado, respecto de los riesgos de trabajo y las indemnizaciones que se otorgan a los trabajadores por las distintas circunstancias contenidas en el Código de Trabajo del Ecuador”. Además, se verificó los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico: “demostrar que en el Código de Trabajo del Ecuador existe un vacío jurídico respecto a la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador y por ende su indemnización respectiva por riesgos laborales”; segundo objetivo específico: “determinar mediante un estudio de derecho comparado entre el Código de Trabajo del Ecuador y la Ley Federal del Trabajo de México, la falta de consideración de indemnizaciones por riesgos laborales”; y, tercer objetivo específico: “elaborar una propuesta jurídica, para que se pueda incorporar entre los riesgos de trabajo y las indemnizaciones, la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador, garantizando asegurar la sostenibilidad económica de la familia del trabajador”.

De la misma manera, forman parte del trabajo de integración curricular los materiales y métodos utilizados para la recolección y obtención de información, también la técnica de la encuesta y entrevista, conjuntamente el estudio de noticias que aportaron con la información adecuada para fundamentar el presente trabajo de integración curricular, y poder sustentar la propuesta jurídica. En la parte final del presente trabajo de titulación se plasman las conclusiones y

recomendaciones mismas que se lograron obtener durante todo el desarrollo de la investigación, y consecuentemente se presentó la propuesta jurídica al Código del Trabajo, a la Ley Orgánica del Servicio Público y a la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas, para tipificar como riesgo de trabajo a la muerte y desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, y sus respectivas indemnizaciones que equivalen al importe de 5000 días de trabajo y así mismo, se contemplen los derechos de las personas desaparecidas como forma de proteger el derecho al trabajo.

De esta manera queda establecido el presente trabajo de integración curricular que se enfoca en los riesgos de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial, con el objeto de garantizar los derechos de los trabajadores ante la falta de consideración de ciertos riesgos de trabajo y sus indemnizaciones correspondientes al haberse comprobado la existencia del vacío legal en las diferentes normativas analizadas. Con el ánimo de que el presente trabajo sea utilizado como fuente de consulta para estudiantes y profesionales del derecho.

4. Marco teórico.

4.1 Trabajo

Méndez (2022) define al trabajo como el conjunto de actividades que realiza una persona para poder conseguir una meta, poder solventar problemas o producir bienes y/o servicios para los humanos, ayudando a poder vivir y subsistir, compartir y poder desarrollarse como persona, así como en el mundo laboral.

Comparto lo mencionado por el autor ya que cuando buscamos un trabajo es porque de una manera ofertamos nuestras habilidades y por otro lado queremos recibir una compensación por realizar una actividad y con esa remuneración poder adquirir bienes y servicios, buscando conseguir objetivos de vida como son el adquirir bienes para subsistir y estabilizarse laboralmente.

De la misma manera, Barbagelata (1995) define al trabajo como “La aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento”

Es acertada la definición del jurista puesto que, cuando trabajamos empleamos nuestros conocimientos en determinada actividad, en razón de ello esperamos que sea compensado nuestra entrega en forma de desgaste sea físico o mental para generar ese ingreso que sirva de sustento en el hogar para satisfacer nuestras necesidades. Es importante mencionar que al aplicar el individualismo genera beneficios colectivos.

En el mismo sentido, el autor define al trabajo como, “La transformación que hace el hombre de la naturaleza, naturaleza que reacciona a su vez sobre el hombre, modificándolo” (Georges Friedman).

De acuerdo a lo que menciona el filósofo, comparto la referencia a que la actividad que realiza el trabajador es de transformación ya sea de enfoque físico o intelectual, en razón de la obra a realizar pero que esta genera cambios en el hombre ya que se sentirá realizado al saber que lo que realiza tiene un sentido y es un aporte a los demás.

Finalmente, “Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o

servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad” (Soc. Pablo Guerra).

En base a lo mencionado por el sociólogo sobre el trabajo concuerdo en lo que se refiere a que, al aplicar nuestras facultades en una determinada labor, esta va a ser retribuida con el pago compensatorio, mismo que será usado para obtener bienes que logren satisfacer las necesidades propias del ser humano como son vestimenta, alimentación y demás gustos particulares.

Una vez conceptualizada la definición de trabajo de acuerdo a varios autores, se puede deducir que todos concuerdan en que el trabajo es visto como una actividad humana que involucra sea el esfuerzo físico o intelectual de acuerdo a las capacidades, buscando una retribución monetaria para cubrir sus necesidades. De igual manera se puede hacer énfasis en que el trabajo como un conjunto de actividades que si bien pueden ser remuneradas o no, estas contribuyen a producir bienes o servicios en una economía para satisfacer las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

De igual forma, de acuerdo al **artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** reconoce el derecho al trabajo y a la sindicación. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad; derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Naciones Unidas, 1948).

En cuanto a la declaración de los Derechos Humanos, creo pertinente hacer énfasis en que el trabajo es la fuente de dignificación del ser humano, ya que con ello puede adquirir los bienes y servicios que le permitan acceder a una buena calidad de vida y poder satisfacer las necesidades insatisfechas. A más de ello es importante hacer énfasis en que se menciona a la sindicación como un derecho, es decir que se pueden agrupar los trabajadores para luchar o velar por el cumplimiento de sus derechos.

Los derechos laborales constituyen un conjunto de derechos que protegen a las personas que venden su mano de obra que incluyen:

- El derecho a condiciones dignas de trabajo.
- El derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado.
- El derecho a una remuneración adecuada.
- El derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado pagado.
- El derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor.
- El derecho a la igualdad en el trato.
- El derecho a condiciones de trabajo seguras e higiénicas.

Los derechos primordiales emanados por los derechos humanos son acertados, ya que, si bien es cierto, las personas ofertan o venden su mano de obra, esta debe ser precautelada mediante la aplicación de derechos para que sea compensada en razón del aporte que realiza la persona con la institución en la cual laborará. Partiendo desde las condiciones adecuadas, como que el trabajador puede elegir su trabajo para ser más productivo, unido a que si su remuneración es adecuada este aportará todo su potencial a la empresa o institución para la que labore.

Por otro lado, se debe tener en consideración que tanto en la **Constitución de la República del Ecuador** como el en Código de Trabajo, se establece que el Trabajo es un deber y un deber social, de la misma manera, especifica que el Estado será el que velará por el cumplimiento de este derecho y que su aplicación sea bajo el respeto a la integridad humana y con todos los beneficios de la Ley.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes (Código de Trabajo, 2015).

Como se evidencia tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código de Trabajo se ve plasmado la obligación que tiene el Estado por velar por el bienestar social y la cobertura de las necesidades básicas insatisfechas de la población, y que mejor manera que hacerlo que proponerlo como derecho al trabajo, ya que este es el que con la remuneración que se obtiene sirve para cubrir el factor económico que es fundamental dentro de los hogares.

4.2 Salario

Como se ha mencionado el trabajo es la búsqueda de obtención de una meta mediante la aplicación de actividades, meta que será solventada por medio de una retribución monetaria obtenida en base de las actividades realizadas, es decir un salario.

Caballero (2015) conceptualiza al salario o sueldo como:

La remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios.

Concuerdo con lo mencionado por el autor, el sueldo es un derecho de todo empleado al iniciar una actividad laboral, para que por medio de la misma puede ser nivelada su contribución en cuanto a tiempo y esfuerzo con la institución contratante y poder cumplir con sus aspiraciones personales o familiares.

Chiavenato (2007), conceptualiza la remuneración como, La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización.

De la misma forma como menciona el tratadista, es acertado que se ve plasmado el salario como el pago por la labor realizada en un determinado tiempo y espacio y que está al ser retribuida genera beneficios al trabajador.

Dessler (2009), define al salario como, todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se derivan de su empleo.

En el mismo sentido, el analista acertadamente enfoca al salario como una remuneración que buscan los trabajadores por la participación que han realizado con la empresa y que ese aporte ha generado frutos como resultado de su actividad.

Finalmente, estos tratadistas del derecho infieren, que el salario o remuneración es esa compensación monetaria por el esfuerzo u aporte que realiza un individuo a una institución, misma que es destinada a generar beneficios sociales al poder cubrir sus necesidades y por ende aportar a la economía circular que dinamiza la economía global.

De la misma forma, el **convenio para la igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (1951)** en su artículo 1 menciona, el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Es muy importante la aplicación de sinónimos por parte de la OIT con respecto al salario, el mismo que es visto como una remuneración cancelada en dinero moneda o en especie sea mueble o inmueble, pero con equivalencia al trabajo o las horas empleadas para el cumplimiento de la actividad encomendada por parte del empleador con el trabajador.

Dentro del **Código de Trabajo** se encuentra tipificado que los aportes que realice un trabajador al empleador o a la empresa para la que preste sus servicios sea intelectuales como físicos, deben ser remunerados mediante un salario el mismo que será pactado entre el trabajador y el empleador previo a la firma del contrato.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Código de Trabajo, 2015).

Como se muestra el salario es el pago que percibe el empleado por el empleador en razón de la acción realizada dentro de la institución, a más de ello toman en

consideración la jornada laboral misma que debe ser máximo de 40 horas distribuidas en 5 días que se labora y 2 días de descanso obligatorio remunerados, cumpliendo con la expectativa del salario. Es importante mencionar que se aplica el uso de sinónimos al salario al considerarlo como salario, sueldo o remuneración, que al final llega a ser lo mismo, es decir que se habla de una compensación económica por una actividad realizada para lograr un objetivo en común, objetivo que puede llegar a generar beneficios económicos o social y aportar para cubrir las necesidades individuales y colectivas.

4.3 Tipos de trabajos.

En el presente apartado se mencionan los distintos tipos o formas de trabajar que las personas contenidas en el grupo de población económicamente activa (PEA) del país pueden optar por realizar para buscar los ingresos necesarios para cubrir las necesidades.

Trabajo subordinado y dependiente: Aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo (Indeed, 2022).

El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El Empleador da únicamente directivas:

1. en función del trabajo,
2. en función de la naturaleza de su labor y
3. en tareas derivadas del contrato de trabajo.

Este tipo de trabajo lo podemos asemejar a una labor en nuestra realidad ecuatoriana como se constituye el trabajo por obra determinada, es decir, cuando adquirimos los servicios de un conocedor de la construcción que se encargará de levantar un muro o una zona específica y que cuando llegue a la conclusión del mismo, la relación existente entre las dos partes desaparecerá.

Trabajo asalariado: Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario (Indeed, 2022).

Sus características son:

1. Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
2. Dependiente y subordinado al mando del empleador.
3. Obligatoriedad de recibir un salario.
4. Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

Este trabajo tiene una consideración más formal puesto que, se ejecuta mediante la imposición de cláusulas que van a ir inmersas dentro del contrato a suscribir, en donde las partes acuerdan tanto la labor a realizar, como el salario y los beneficios que se desprenden de la dependencia.

Trabajo independiente y/o autónomo: Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo (Indeed, 2022).

Por ejemplo, gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el Derecho del Trabajo.

Sus características son:

1. El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.
2. Los instrumentos de trabajo son del trabajador.

3. El bien producido es directamente para el público.
4. No existe horario de trabajo.

Como bien se aprecia desde el nombre se hace referencia a la autonomía de la persona, es decir, que se hace cargo de la totalidad de las obligaciones y beneficios que implique la labor que realiza la persona por cuenta propia, adquiriendo el mayor beneficio que es la liberación de agentes superiores y la dependencia de un salario por conveniencia de otra parte.

Trabajo temporal: El que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tiene origen en un contrato colectivo de trabajo. Por ejemplo, la zafra de caña de azúcar (Indeed, 2022).

En nuestra realidad nacional a este tipo de trabajo se lo podría ubicar en el sector privado cuando se habla de la temporada de inicio escolar en donde las empresas en razón de la enorme cantidad de demanda que prevén tener, contratan los servicios de personas hasta que termine o se reduzca la demanda.

Trabajo eventual o provisional: Trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa (Indeed, 2022).

Algunos autores señalan que la modalidad de contrato temporal es distinta de la del trabajo eventual, pues, mientras para aquéllos es obligación patronal utilizar cada temporada los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la anterior, para éstos tal obligación no existe.

La doctrina y la jurisprudencia no coinciden respecto a ciertos problemas fundamentales; por ejemplo, el relativo a si en el lapso que va de una temporada a la siguiente se rompe o suspende la relación de trabajo, o si únicamente se produce un período de inactividad, similar a los que transcurren entre una y otra jornada de labor en los contratos de trabajo comunes.

Tampoco la doctrina y la jurisprudencia mantienen un criterio uniforme respecto a la manera de computar la antigüedad en el trabajo de esa clase de trabajadores; es decir, si sólo se deben sumar los períodos de actividad o también los de inactividad.

De acuerdo a lo evidenciado, se puede analizar que es muy controversial la consideración de relación entre trabajo temporal y eventual, desde mi punto de vista, considero que no deberían tener relación ya que la temporada es algo fijo que se sabe que va a llegar, mientras la eventualidad dependería de factores exógenos para que se dé su cumplimiento.

Trabajo intermitente: Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales. La fijación de los trabajos que son intermitentes queda atribuida a la ley o a la autoridad de aplicación (Indeed, 2022).

Este tipo de trabajo desde un enfoque más al significado, podría si se hace una examinación minuciosa parecerse al trabajo eventual, ya que estos dos si se basan en factores externos para que pueden existir y poder ejercer alguna actividad.

Trabajo nocturno: Se entiende que es trabajo nocturno el que se realiza entre las 21 y las 6; no puede exceder de 7 horas diarias. Alternándose horas nocturnas y diurnas, cada una de las horas trabajadas entre las 21 y las 6 valdrá a los efectos de completar la jornada de 8 horas como una hora y ocho minutos (Indeed, 2022).

Como su nombre mismo lo menciona, hace referencia a la labor en la noche que debe realizar una persona para el cumplimiento de la actividad encomendada, es común este tipo de trabajo en los guardias de seguridad o en los que laboran en las bodegas empaquetadoras o despachadoras.

Trabajo peligroso: El que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador, ya sea por las condiciones del lugar, como las de minería a gran profundidad (por la contingencia de los desprendimientos de tierra o emanaciones de gases), ya por la índole de las materias (explosivos, inflamables) o de las instalaciones (centrales eléctricas) (Indeed, 2022).

Aparte una mejor retribución por lo común para tales tareas, la peligrosidad lleva casi siempre a jornada legal menor, a prohibición del empleo de mujeres y menores y al más amplio despliegue de los dispositivos y equipos de seguridad y salvamento.

El presente trabajo tiene mucha relación con el trabajo nocturno que es realizado en su gran mayoría por personal que resguarda o protege sectores de valor, mismos que tienen alto grado de peligrosidad; a más de ellos, también los trabajadores que laboran en empresas que extraigan o usen materiales que podrían afectar al estado de la persona son de enorme peligro.

Trabajo por equipos: Suele entenderse por equipo: a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupción; b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás (Indeed, 2022).

El trabajo por equipos tiene como principal repercusión la que se refiere a la duración del trabajo, ya que puede ser prolongada más allá de las 8 horas diarias y los 48 semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo, sobre un período de tres semanas al menos, no exceda de las 8 y de las 48 precitadas, y sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

Este trabajo es el más común en la realidad ecuatoriana, todas las empresas y las instituciones se basan en los contratos por equipos o colectivos que hace referencia que las personas van a realizar por lo general labores similares, por un determinado tiempo y por un salario equitativo a las actividades realizadas, dentro de estos grupos se tiene en consideración los gremios o sindicatos.

4.4 Contratos.

En el presente apartado se intenta explicar la relación de dependencia que genera el firmar el acuerdo de partes que es conocido como contrato, para más adelante en los siguientes apartados exponer los derechos y obligaciones que tienen las partes entre sí.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (1780), se define al contrato como un pacto o convenio, oral o escrito, entre las partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y cuyo cumplimiento puede ser compelidas.

Tal como menciona la RAE es acertado ya que un pacto entre dos partes que concuerdan en la realización de un determinado acto para el cual va a ser retribuido es una

obligación legal y como en nuestra legislación se toma en consideración el acuerdo sea oral o escrito tendría el mismo peso legal.

En el mismo sentido, Enciclopedia Jurídica Mexicana (2014), define al contrato como el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas.

De igual manera, concuerdo con la enciclopedia al mencionar al contrato como un acuerdo que ya agrega la voluntad que es parte primordial de los contratos, ya que por medio de la voluntad las partes acuerdan en una cifra adecuada por el acto realizado y que este acuerdo genera obligaciones legales que de ser cumplidas pueden evitarse en su aplicación.

De la misma forma, Pina (1998), piensa en una doble naturaleza del contrato, considerándolo tanto como una especie típica de acto jurídico, así como una norma jurídica especializada, definiendo al contrato como un “acto jurídico celebrado de acuerdo con determinadas normas jurídicas”.

Concuerdo con el pensador Pina, su concepción es más doctrinaria, es decir, se enfoca al ámbito jurídico de la obligación de lo que implica contrato y las normas legales que implica en sus cláusulas el firmarlo, por ende, deben ser capaces de obligarse las dos partes, para poder ejecutar acciones en razón de un posible incumplimiento.

4.4.1 Clasificación de los contratos

En base al **artículo 11 del Código de Trabajo**, los contratos de trabajo pueden ser:

Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Desde mi perspectiva, puedo inferir que este tipo de contrato no genera relación de dependencia entre el trabajador y el empleador, ya que es un contrato por una razón es específico y acordado mediante condiciones.

Contrato a prueba. - En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba,

de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

En el Ecuador el contrato a prueba dentro del sector privado es el más utilizado al ingresar a una institución o empresa, misma que de acuerdo al desempeño del trabajador de ser favorable podría llegar a ser renovado o en su defecto terminado por el cumplimiento del tiempo a prueba.

Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Esta forma de contratación, creo poderla ubicar en el hecho de contratar los servicios de una persona sin que esta genere una relación de dependencia, puesto que una vez acabada la actividad o función que se le encomiende, se terminará la relación laboral existente.

Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Al igual que los contratos a prueba, los contratos eventuales son de los más utilizados en nuestro país, siendo esta la forma de ingresar a una empresa al hacer conocer las capacidades y aptitudes que tiene el trabajador y que cuando se aperture un nuevo puesto, podría ser tomado en cuenta por su desempeño, o en consecuencia solo duraría hasta que la persona por la cual está reemplazando o la temporada de necesidad lo requiera.

Por otro lado, los contratos que se contemplan en la **Ley Orgánica del Servicio Público son de acuerdo al artículo 17:**

a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar cargos por situaciones eventuales, pudiendo ser: por enfermedad del trabajador, por suspensión de funciones, por comisión de servicios, por vacaciones.

c) De libre nombramiento y remoción

d) De período fijo.

Es pertinente mencionar que estos tipos de contratos son con enfoque de nombramiento, es decir que han pasado por un proceso de ser escogidos como aptos para ejercer el puesto al que han sido asignados, o en su defecto son puesto políticos que desde mi consideración no deberían existir puesto que generan más burocracia y no se dinamiza el sector administrativo.

De la misma manera, el **artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público**, hace referencia a los contratos de servicios ocasionales: La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Este contrato es muy utilizado dentro de las instituciones públicas del sector educativo para contratar la planta docente, mismo que de no existir un concurso son contratados mediante servicios ocasionales y semestralmente renovados, creo muy conveniente estos contratos, ya que, al existir discrepancias o poca satisfacción con el servidor, al culminar el tiempo del contrato se puede agradecer los servicios y terminar la relación laboral de una forma legal.

Existe también el contrato colectivo:

Esta es una fuente de derecho con características especiales, ya que afecta solo a las partes del convenio colectivo, tiene gran importancia puesto que es un medio para superar lo previsto en la ley. Para algunos defensores del sindicalismo, el contrato colectivo se ha constituido en un modo de reivindicación de derechos laborales y de justificación de la actividad sindical, como elemento para mejorar el desarrollo del Derecho del Trabajo. (Vásquez, 2017, p. 150)

Por contratación colectiva conocemos a los acuerdos a los que llegan los empleadores y los trabajadores sindicalizados dentro de la empresa, para regular las condiciones de trabajo, establecer nuevas condiciones y otras cuestiones que se adaptarán y modificarán los contratos individuales de trabajo.

Considero que es muy adecuado el contar con estos contratos colectivos, puesto que primeramente nuestro país reconoce los derechos laborales internacionales, entre ellos está la libre asociación por ende estos contratos muestran la búsqueda de igualdad y respeto de los derechos de los trabajadores, en donde mediante sus representantes exponen sus consideraciones.

La **Organización Internacional del Trabajo**, la Recomendación sobre los contratos colectivos, núm. 91, lo define:

El Contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, de representantes interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo a la legislación nacional. (Organización Internacional del Trabajo, 1951)

En otras palabras, el contrato colectivo tiene carácter vinculante ya que ambas partes que se obligan están destinadas a cumplir el acuerdo, así las partes en este caso el trabajador y el empleador no pueden contradecir lo establecido en el convenio.

Por tanto, en consideración a esta definición, en nuestro **Código del Trabajo, en el Art.220**, encontramos una definición que establece:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (2021)

En efecto el contrato colectivo es aquel convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o empleadores con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo que se llevaran a cabo en las empresas o establecimientos.

De estas definiciones, se desprenden como características principales del contrato colectivo, las siguientes:

1. **Partes contratantes:** Por un lado, el empleador en forma individual o varios empleadores asociados; y, por la otra parte los trabajadores vinculados necesariamente en una asociación profesional o varias organizaciones debidamente constituidas.

Generalmente se da entre un empleador y trabajador legalmente constituidos, como las partes que intervienen en un contrato donde se rigen en los términos que quisieron obligarse.

2. **El objeto:** Lograr un acuerdo sobre las condiciones que regirán en lo posterior las relaciones de trabajo, a las cuales se sujetarán obligatoriamente los contratos individuales.

Las partes contratantes no pueden contradecir el convenio pactado ya que se deben al cumplimiento de las condiciones en que se desarrollaran las actividades laborales.

3. **Ámbito de aplicación:** Puede ser amplio o reducido, regional, provincial o nacional, acorde a la ubicación de sucursales de la empresa, o del grupo de empleadores.

Su propósito es satisfacer las necesidades que acordaron en el contrato prestar o servir acorde a la ubicación donde se obligaron.

4. **Vigencia:** El contrato podrá ser de tiempo indefinido, a plazo fijo, a pesar de tener una duración determinada, su vigencia es más amplia ya que va hasta la suscripción del siguiente. Es un típico contrato de “tracto sucesivo”, y para muchos autores, es un solo contrato que se lo revisa periódicamente.

El tiempo determinado en el contrato de trabajo es importante establecerlo ya que el trabajador conocerá su situación bajo qué condiciones desarrollará su actividad laboral en la empresa o establecimiento.

5. **Es un mecanismo para superar** las regulaciones legales y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Regular las relaciones del empleador y trabajador en el marco legal propicia a que cualquiera de las partes, mediante el contrato pactado puedan reclamar si presencian vulneración a sus derechos.

Brevemente se puede establecer que la contratación colectiva tiene como propósito, el establecer disposiciones que normen de mejor manera las relaciones entre empleadores y sus trabajadores; y estos a su vez logran beneficios en el campo individual como en el sindical. Todos estos se adhieren y modifican los contratos individuales de trabajo.

4.5 Sujetos de la Relación Laboral.

Para el estudio cabe revisar lo que la ley conceptúa como empleador y como trabajador, y estas definiciones que encontramos en los **Arts. 9 y 10 del Código del Trabajo**, que establece:

4.5.1 Trabajador.

De acuerdo al Código del trabajo el 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.

Estas dos calidades del trabajador asimismo las encontramos en el Código del Trabajo cuando hablamos sobre el salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

Así también que el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborales.

Cabe mencionar además una diferencia respecto de que el obrero es aquel trabajador en el cual prima la actividad manual, el esfuerzo físico y su capacidad de realizar actividades y obras materiales, mientras que; el empleado es quien realiza servicios y actividades que suponen un conocimiento o capacidad intelectual mayor, y que desarrollan sus actividades en base a sus estudios o capacitación, especialmente en áreas administrativas o similares.

En resumen y en base a las definiciones mencionadas se puede decir que, trabajador es la persona que se compromete a la prestación de un servicio, o a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra, este trabajador puede ser empleado u obrero, asimismo

puede ser una persona natural, hombre o mujer, que, teniendo capacidad para obligarse, realiza en forma personal la actividad laboral contratada.

4.5.2 Empleador.

Según refiere el Código del Trabajo el 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 presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Además, cabe mencionar que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente representarles e intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades.

En pocas palabras tras mencionar las anteriores conceptualizaciones el empleador es aquella persona o empresa, compañía o firma que se encarga de contratar o emplear a trabajadores a su empresa, este ejerce el mando de guiar a sus subordinados para que puedan gestionar las actividades que se les encomiende a realizar dentro de la empresa.

4.6 Obligaciones del Empleador y de Trabajadores.

4.6.1 Obligaciones del Empleador.

Las obligaciones del empleador son muy diversas, amplias, que no solo constan en el Código del Trabajo, si no en una serie de leyes diversas o vinculadas, de manera que procederemos a analizar las distintas obligaciones del empleador agrupadas por su importancia:

De tipo económico. - Obligaciones de suma importancia en la relación laboral, tal vez la de mayor impacto ya que el trabajador labora para subsistir, por tanto, la principal obligación que la ley impone al empleador es pagar la remuneración en la cantidad acordada o pactada en el contrato, que será de acuerdo a lo fijado en la Ley, en el contrato o en la costumbre, conforme se acordó en la suscripción del contrato, como base económica, para la subsistencia del empleado y de su familia.

Estas obligaciones no solamente se refieren a la remuneración, sino a una serie de responsabilidades económicas del empleador, que se determinan en el Código del Trabajo y en leyes afines, como son el pago de décimas terceras y cuarta remuneraciones, las utilidades, vacaciones anuales, recargos en horas extraordinarias y suplementarias, incluyendo la obligación de pagar el 50% de la remuneración cuando el trabajador todavía no tenga derecho a la atención por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta por dos meses y pagar remuneraciones por el tiempo perdido por culpa del empleador. Adicionalmente existe otras obligaciones pecuniarias que se debe cumplir, como el dotar de ropa de trabajo, pagar los fondos de reserva, viáticos, bonos y subsidios que sean pactados, incluso el pago de las pensiones jubilares patronales y todas las obligaciones de tipo económico que resulten de la contratación colectiva. (Vásquez, 2017, p. 235)

La obligación de económica es un derecho del trabajador ya que, al ejecutar el trabajo en los términos del contrato, el esmero, el tiempo dedicado al mismo merecen una remuneración o recompensación, e inclusive para el subsistir de la persona y poder cubrir los gastos de sus necesidades básicas.

De protección, seguridad e higiene en el trabajo. - El empleador está obligado a instalar sus centros de trabajo, en adecuadas condiciones para la realización del mismo, velando por la seguridad, salud y sanidad del local. Todo esto con la finalidad de evitar problemas que puedan afectar al trabajador, ya que su incumplimiento ocasionará enfermedades profesionales, y por supuesto costos a cargo del empleador, en forma adicional a las normas existentes en el Código del Trabajo, el empleador tiene obligaciones establecidas al respecto por la Ley de Seguridad Social y por reglamentos de seguridad e higiene, que le exigen adoptar una serie de normas y seguridades para que el trabajo se desenvuelva sin riesgos y sin ocasionar perjuicios a la salud de los trabajadores. (Vásquez, 2017, p. 236)

De hecho, esta obligación tiene como finalidad aplicar medidas y proyectos necesarios para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Asimismo, establecer ambientes adecuados que protejan la integridad, la salud del trabajador y pueda realizar sus actividades laborales.

Obligación de respeto. - Normativa que se ha ido incrementando para mejorar el trato que el superior debe dar a sus dependientes. El empleador está obligado a no inferir maltratos y proceder con la debida consideración a sus empleados; ya no puede actuar en forma arbitraria y algunas veces agresiva como en tiempos de antaño. Además, está obligado a atender oportunamente las reclamaciones de sus trabajadores, y conferir certificados de trabajo gratuitamente, cuando se lo requiera. Todo ello responde a un afán de lograr un trato adecuado y digno para los trabajadores. (Vásquez, 2017, p. 237)

Para generar un buen ambiente laboral debe existir el respeto hacia los trabajadores abarca diversidad de ámbitos como atender la satisfacción laboral, el intercambio de conocimientos, mantener una escucha activa con el trabajador, impulsar canales de participación, fomentar la cooperación entre compañeros de trabajo y demás que garanticen un espacio adecuado y satisfactorio en la relación empleador y trabajador.

Obligaciones de ayuda para alimentación y educación. - En distintas épocas se ha implementado varias normas para apoyar situaciones humanas, que pueden afectar a los trabajadores, como lo relacionado a su alimentación, educación y necesidades familiares, para paliar aquello, tenemos así las siguientes disposiciones:

- Si la empresa sobrepasa el número de 50 trabajadores y el centro de trabajo está a más de 2km del perímetro urbano, el empleador deberá instalar comedores para que los trabajadores tengan un lugar digno para ingerir sus alimentos.
- Igualmente, como obligación se dispone que, si existen 10 o más trabajadores, es obligación patronal establecer almacenes para el expendio de artículos de primera necesidad, o afiliarse a comisariatos que ofrecen este servicio. Disposición que a finales de los años sesenta del siglo XX, permitió el crecimiento de empresas dedicadas a brindar estos servicios.
- De igual manera se encuentra establecido que las empresas deben establecer escuelas elementales para los hijos de los trabajadores, si los centros de trabajo están a más de 2 km de las poblaciones y son más de veinte años que requieran instrucción.

- Se dispone también que el empleador está obligado a declarar en comisión de servicios hasta por un año, con derecho a remuneración, si un trabajador obtuviere una beca para estudiar en el extranjero.

Propiciar al trabajador condiciones que le faciliten realizar de manera rápida y ágil su trabajo es fundamental, ya que al tener todo al alcance y sin mantenerse sin preocupaciones el trabajador va a ser más productivo y eficiente al momento de realizar sus actividades laborales.

Obligaciones para la organización interna del trabajo:

- Se debe proveer en forma oportuna los materiales, útiles y herramientas adecuadas para la realización de las tareas, por ello es que, si por culpa del empleador no se realiza el trabajo, este tiempo debe ser cancelado por él.
- Debe igualmente proporcionar un lugar seguro para guardar los instrumentos, útiles y bienes pertenecientes al trabajador, sin que pueda retenerlos a título de indemnización.
- Pagar viáticos cuando el empleador deba trasladarse fuera del lugar de su residencia, por motivos de su trabajo.
- Proporcionar gratuitamente por lo menos un vestido adecuado para el trabajo.

Respeto a la libre asociación y al derecho sindical. - La actividad sindical tiene un tratamiento especial en nuestra legislación, existen capítulos y normas expresas que tratan de su conformación, de sus garantías y de los procedimientos para el derecho laboral colectivo. Para lograr que ellos se cumplan, el empleador debe respetar el derecho a constituir libremente la asociación, a no despedir a sus dirigentes, a permitir el funcionamiento y organización de las asociaciones y sindicatos.

Además, dentro de esta normativa, se le ha obligado al empresario a:

- Conceder permisos a los dirigentes para desempeñar comisiones de su asociación;
- Dar facilidades para las actividades sindicales proporcionando un local para sus reuniones, si lo requieren;
- Descontar de las remuneraciones las cuotas sindicales;

- Acordar el procedimiento de quejas y la constitución de un comité obrero patronal; y,
- Entregar a la asociación o sindicato el 50% de las multas que se recauden.

Cabe decir que, la libre asociación es un derecho que le permite al trabajador una participación efectiva en la política económica y social, ya que se garantiza la participación y la representación de los trabajadores garantizando una sociedad libre y abierta.

Obligaciones con el Seguro Social. - En forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día, debiendo comunicar la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata dentro de los quince días siguientes a su ingreso, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del trabajador; deberá también suscribir los avisos de enfermedad necesarios y cumplir las demás disposiciones que la seguridad social le impone, debiendo pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año. Los empresarios están obligados a exhibir las planillas mensuales de aportes cancelados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La falta de afiliación o la falta de pago de las aportaciones y valores retenidos por el empleador por estos conceptos, ahora tiene sanción penal. (Vásquez, 2017, p. 239)

De hecho, el empleador está obligado a registrar al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labor. Cuando el empleador no afilia al trabajador a la seguridad social conlleva a una multa o incluso una sanción penal en caso de no prevenir de que el trabajador enferme o se accidente.

Obligaciones con el Estado. - La ley impone al empleador la obligación de colaborar con ciertos requerimientos que tiene el Estado, para ciertas actividades necesarias como el de facilitar el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio cuando existen elecciones populares; a dar permiso para atender citaciones o notificaciones judiciales; y, sobre todo respetar el derecho de los trabajadores cuando son llamados al servicio militar obligatorio. (Vásquez, 2017, p. 240)

En efecto, el ejercicio del sufragio es un derecho de todo ciudadano ecuatoriano a votar libre y de forma anónima para la designación de sus representantes.

Obligaciones de solidaridad. - Este aspecto ha sido mejorado en la última década, en la cual se ha tomado en cuenta el lado humano, y la necesidad de la inclusión social y la

solidaridad, por ello se dispone que el empresario está obligado a conceder tres días de licencia en casos de fallecimiento del cónyuge y familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad; así como contratar a mujeres y trabajadores discapacitados en un porcentaje mínimo de trabajadores, si superan los veinticinco empleados; a permitir que los trabajadores sean atendidos por los facultativos de la Dirección Médica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin reducción de la remuneración. Además, como una nueva obligación de este tipo, está el permiso de paternidad, de adopción y por enfermedades catastróficas o degenerativas, dictado por la Asamblea Nacional desde febrero de 2009, a las de las últimas reformas para los permisos de maternidad y paternidad prolongados por nueve meses más, sin remuneración, pero con estabilidad. (Vásquez, 2017, p. 240)

Cabe decir que, conceder una licencia con remuneración al trabajador por cuestiones de fallecimiento de familiares, por atención médica, por maternidad o paternidad, permiten al trabajador tomar días libres, con ello el empleador garantiza su apoyo a causas o intereses ajenos, en situaciones difíciles que se le puedan presentar al trabajador.

4.6.2 Obligaciones de los Trabajadores.

Cumplimiento del contrato. – la principal obligación del trabajador radica en prestar sus servicios, ejecutar las tareas y actividades contratadas, que él las admitió, en los términos y condiciones del contrato, ya que para ello fue seleccionado, de manera que deberá demostrar sus aptitudes y los conocimientos que expuso para su contratación. Además, debe laborar en casos de peligro o siniestro inminente, en días de descanso o jornadas suplementarias. (Vásquez, 2017, p. 242)

De hecho, el cumplimiento del contrato se puede ejercer por una de las partes del contrato para que la otra cumpla con los términos y condiciones establecidos en el mismo, es decir para lo que se obligó a prestar o servir.

Observar normas de Seguridad Industrial. - Al ser muy importante la salud y seguridad del trabajador, al empleador se le ha obligado a dotar de implementos y equipos de seguridad para la instalación y desarrollo del trabajo, por tanto, los trabajadores deben sujetarse y cumplir las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; y comunicar al empleador sobre los peligros de daños materiales que amenacen a la vida o a los intereses del empleador. (Vásquez, 2017, p. 243)

En lo esencial, la seguridad industrial radica en la reducción de los riesgos del trabajo en las instituciones o empresas, públicas o privadas, que buscan la prevención y seguridad ante las diversas adversidades que se puedan presentar en las actividades laborales.

Confidencialidad. - Un aspecto muy importante que las empresas defienden y exigen cada vez más, es la reserva en la información de carácter confidencial. Los empresarios para mejorar sus sistemas o para hacer nuevos productos, invierten mucho en pruebas, invenciones o procedimientos que no deben ser revelados a terceros, peor a empresas competidoras, por tanto, se obliga a los trabajadores a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, que lleguen a tener conocimiento en razón de su trabajo. (Vásquez, 2017, p. 243)

Uno de los componentes que se consideran muy importantes es en efecto la confidencialidad ya que compromete al trabajador a no difundir secretos de la empresa, debido a que, representa una garantía de la información que se protege para que no sea divulgada sin consentimiento de la empresa.

4.7 Riesgo de Trabajo

El presente apartado hace referencia a los riesgos de trabajo y su consecuente los accidentes de trabajo para más adelante analizar las obligaciones que se desprenden de las eventualidades dañosas a las que estuvo expuesto el trabajador.

Riesgo laboral se refiere a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico (ISOTools, 2015).

De acuerdo a lo mencionado, se establece que la actividad que realiza laboralmente implica riesgos por su constitución o el área adecuada en donde se labora, es decir, que las implicaciones por el trabajo son más probables de sufrir un contratiempo.

Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que puede provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros (Pantoja y Vera, 2023).

En este punto, se puede hacer referencia a que existen trabajos que en sus raíces implica el riesgo de sufrir daños, tal como puede ser el caso de los guardias de seguridad, policía y ejército, que implica que por la misma actividad pueda ser afectado.

El riesgo laboral es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos (BeeDigital, 2015)

Si bien es cierto, el querer trabajar es una aspiración para mejorar la situación económica de las personas, que muchas de las veces por encontrar un trabajo no se percibe la probabilidad de sufrir un riesgo o un accidente que puede ser de resultado como heridas, daños psicológicos o con resultado de muerte en el contexto fatalista.

De acuerdo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021), menciona que el riesgo de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en él afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.

Como es el caso del IESS, es el encargado de la seguridad social de las personas en nuestro país, reconoce que los riesgos pueden llegar a generar grados de afectación tras sucesos inesperados por ende se debe precautelar mediante la toma de medidas adecuadas en razón de políticas públicas que ayuden a mitigar en lo más amplio los riesgos o accidentes de trabajo. La seguridad social.

En nuestro Código de Trabajo se consideran los riesgos de trabajo, los que son entendidos como menciona la Justa de Castilla y León (2018) Riesgo laboral es la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, siendo los daños derivados las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, en el **Código de Trabajo en el título IV** se consideran los Riesgos laborales, es así que en los artículo 347 nos define a los riesgos de trabajo y en el artículo 348 a los accidentes de trabajo:

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Código de Trabajo, 2015).

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo 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. (Código de Trabajo, 2015).

Dado que los riesgos de trabajo y los accidentes de trabajo son eventualidades que no muchas de las veces se podrían prever, se entiende que como se realizaron en el trabajo o por motivo del mismo, quien debe cubrir esta responsabilidad siempre y cuando no haya sido por negligencia u omisión del trabajador, es el empleador.

De igual manera, el **Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público** menciona en su articulado, los distintos tipos de accidentes de trabajo a los cuales se encuentra expuesto el servidor público por el cumplimiento o por motivo de su función laboral.

Art. 233.- Accidente de trabajo.- Es aquel que se produjere bajo una de las siguientes circunstancias: a) En el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo, incluyendo el que se produjere durante la movilización desde o hasta el domicilio de la servidora o servidor público y/o desde o hasta el lugar de labores; b) El que ocurriere con motivo del cumplimiento de actividades institucionales, dentro o fuera del lugar de trabajo o como consecuencia de actividades encomendadas por autoridad competente; c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción de otra servidora o servidor durante la ejecución de las actividades y que tuviere relación con la prestación de servicios; y, d) El que sobreviniere durante las interrupciones de las labores legalmente establecidas, si la o el servidor se hallare a orden y disposición de un superior (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público , 2016).

Es importante mencionar que es muy rescatable el hecho que en este artículo se tome en consideración las acciones de terceros que puedan ser dañosas para el funcionario, de igual manera, que se consideren los días que son interrumpidos legalmente, ya que los accidentes pueden suceder en cualquier momento, ya que son eventualidades que no las podemos en muchas ocasiones prever, por ende, es gratificante que si las consideren.

De la misma manera, la Resolución No. C.D. 513, en su artículo 11 hace referencia a lo que en ella se entiende como accidente de trabajo:

Artículo 11.- Accidente de Trabajo. - Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.

Considero que es primordial el hacer énfasis en lo mencionado por el artículo en la parte que menciona que el accidente puede ser suceso, causa o consecuencia de la actividad laboral, es decir que no se limita solo al lugar de trabajo, sino también considera la movilidad que puede llegar a provocar el cumplimiento de la actividad laboral.

En el **art. 365 del Código de Trabajo** se establece la obligación del empleador para asistir al trabajador accidentado mediante las indemnizaciones correspondientes en razón del accidente que ha sido víctima.

Art. 365.- Asistencia en caso de accidente. - En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

El presente artículo es una fuente de garantía fundamental para el trabajador ya que, al considerarse accidente de trabajo, es imperante que el empleador asuma con los valores que correspondan a gastos derivados del infortunio al que se vio involucrado el trabajador, con lo cual se prioriza el bienestar del trabajador como eje principal.

En el mismo sentido, partiendo de la obligatoriedad de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de los empleadores a los trabajadores, de acuerdo **al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución No. C.D. 513** en el artículo 2 se menciona:

Artículo 2.- Cobertura. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado.

Es importante recalcar que en el presente artículo se habla de prestaciones que serán canceladas por el instituto a el trabajador afectado por la eventualidad que le generó una incapacidad o afectación a su integridad personal.

De la misma manera, en el **artículo 3 de la Resolución No. C.D. 513**, se hace referencia a los sujetos o personas a las cuales por medio de la afiliación correspondiente se hacen acreedores a los beneficios de protección ante posibles riesgos emanados de su actividad laboral:

Artículo 3.- Sujetos de Protección- Son sujetos de protección, el trabajador en relación de dependencia, así como el trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo, independiente o por cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales y que cotice para este Seguro.

Del presente artículo se puede inferir que no se hace diferencia entre trabajadores con o sin relación de dependencia, estableciendo que simplemente se debe estar asegurado y cancelando las aportaciones correspondientes, las cuales aseguran que los beneficios a adquirir de darse una eventualidad negativa serán otorgados al trabajador o su familia.

4.8 Tipos de Riesgo de Trabajo

Dentro del presente apartado se plasma la clasificación de los tipos de riesgos que dentro de nuestro país en razón de la actividad laboral se podrían llegar a provocar.

En Ecuador, de acuerdo a la Ley Orgánica de Salud y a la historia clínica que el médico ocupacional de una empresa o institución debe presentar al Ministerio de Salud Pública para informar de un accidente laboral (Universidad de Rioja, 2021).

Se identifican seis tipos de riesgos laborales:

Físico: son los riesgos ocasionados por temperaturas altas o bajas, radiación ionizante o no ionizante, ruido, vibración, iluminación, ventilación, fluido eléctrico.

Mecánico: incluye atrapamiento entre máquinas, superficies u objetos, caída de objetos, caídas al mismo o diferente nivel, contacto eléctrico, contacto con superficies de trabajos,

proyección de partículas, proyección de fluidos, pinchazos, cortes, atropellamientos por vehículos o choques/colisión vehicular.

Químico: son producidos por sólidos, polvos, humos, líquidos, vapores, aerosoles, neblinas o gaseosos.

Biológico: son los virus, hongos, bacterias, parásitos, exposición a vectores o exposición a animales selváticos.

Ergonómico: estos se dan por el manejo manual de carga, movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajos con PVD.

Psicosocial: se producen cuando hay monotonía del trabajo, sobrecarga laboral, minuciosidad de la tarea, alta responsabilidad, autonomía en la toma de decisiones, supervisión y estilos de dirección deficiente, conflicto de roles, falta de claridad en las funciones, incorrecta distribución del trabajo, turnos rotativos, relaciones interpersonales, inestabilidad laboral.

De los riesgos mencionados, el más importante dentro de la presente investigación es el riesgo psicosocial, partiendo desde el punto que el trabajador o funcionario trabaja en interrelación con el medio que lo rodea comprendido por seres vivos que puede ser fuentes de afectación psicológica o actos por impulso que ante una negativa del trabajador o funcionario ante un requerimiento, podrían atentar contra su integridad física, llegando a causar daño o en el peor de los casos la muerte, por ende es el riesgo al cual se enfoca la investigación.

4.8.1 Prevención de Riesgos de Trabajo y Seguridad Ocupacional

La prevención busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales.

En la **Ley Orgánica de Salud en el artículo 6** en su numeral 16 menciona:

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 16) Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la

prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo.

En el **Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 232** se establece la obligación de las instituciones a buscar medios para mitigar la posible aparición de riesgos de trabajo:

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público , 2016).

Concuero con el articulado, ya que es obligación de la institución en la que se va a realizar la actividad el servidor público de ejecutar planes que prevean la aparición de un riesgo laboral por medio de acciones a tomar que ayuden a mitigar la aparición de los mismos.

En el mismo sentido, el **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo** (2003), en su artículo 2 numeral 1 sobre el comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo, menciona:

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.
2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:

- a) Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
- b) Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estime necesarios al presente Reglamento y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.
- c) Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.
- d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Igual forma, en el mismo **reglamento en el artículo 3** se especifican las facultades en materia de seguridad e higiene del Ministerio de Trabajo en los numerales 2, 4 y 5 se menciona:

- 2. Recolectar datos a nivel nacional respecto a composición y número de la población laboral, horarios de trabajo y número de accidentes y enfermedades profesionales, sus causas y consecuencias. Tales datos serán regularmente remitidos al Comité Interinstitucional a efectos de elaborar la estadística respectiva.
- 4. Impulsar, realizar y participar en estudios e investigaciones sobre la prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral; y, de manera especial en el diagnóstico de enfermedades profesionales en nuestro medio.
- 5. Promover, realizar o contribuir a la formación y perfeccionamiento de especialistas en seguridad industrial (Ingenieros de Seguridad) e Higiene Industrial (Medicina e Higiene del Trabajo).

De la misma forma, en el **reglamento en el artículo 11** se mencionan las **obligaciones de los empleadores** de las empresas públicas y privadas, en específico en los numerales 2 y 6 donde se menciona:

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Así mismo, en el **reglamento en el artículo 13** se mencionan las obligaciones de los trabajadores específicas a la seguridad ocupacional en los numerales 1, 2, 3 y 4:

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.

3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.

4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

De igual manera, en la **Resolución No. C.D. 513 (2017), en su artículo 51** capítulo XI se hace referencia a la prevención de riesgos de trabajo:

Artículo 51.- De la Prevención de Riesgos. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo por sí mismo dentro de sus programas preventivos, y a petición expresa de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrá monitorear el ambiente laboral y las condiciones de trabajo.

Igualmente podrá analizar sustancias tóxicas y/o sus metabolitos en fluidos biológicos de trabajadores expuestos. Estos análisis servirán como un insumo para la implementación de los programas de control de riesgos laborales por parte de los empleadores.

Las actividades desarrolladas por el empleador a favor de la readaptación y reinserción laboral en condiciones de Seguridad y Salud, tendrán atención preferente en la aplicación de los programas preventivos desarrollados por las unidades de Riesgos del Trabajo.

Como se hace referencia, este articulado tiene el enfoque de prevención de los riesgos que se pueden derivar del trabajo, está dirigido tanto para empleadores y trabajadores, esto considero que es fundamental ya que ayuda a que el empleador pueda optar por métodos de producción más seguros para sus trabajadores y de igual forma, para los trabajadores para que por medio de las peticiones a la institución esta pueda revisar el ambiente laboral y hacer las sugerencias y correcciones correspondientes que ayuden a mitigar la aparición de sucesos dañosos.

De acuerdo a la **Organización Internacional del Trabajo** (2006), en su convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en su artículo 2 numeral 1 se establece que:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Es importante tener la consideración lo que menciona la OIT, ya que en primera instancia nuestro país Ecuador pertenece a esta organización, por ende, las resoluciones que emane debe aplicarlas, en esta razón se debe considerar que las resoluciones son en beneficio del trabajador, como es el caso que el Estado como entidad superior y las empresas deben optar por mecanismos que reduzcan la posibilidad de sufrir riesgos laborales.

4.8.2 De las indemnizaciones por riesgos o accidentes de trabajo

Del presente apartado se desprende la normativa legal en donde se estipula las indemnizaciones a las cuales el trabajador es acreedor por haberse visto involucrado en accidentes de trabajo.

Antes de hablar de indemnizaciones, es pertinente analizar quienes, y como determinan que se debe indemnizar al trabajador por el riesgo o accidente de trabajo, es por ello que por medio de la **Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo**, en el artículo 48 mencionan:

El Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal “CVIRP” tendrá su sede en Quito, su ámbito de acción será a nivel nacional, y estará integrada por: a) El director del Seguro General de Riesgos del Trabajo o su delegado, quien la presidirá y tendrá voto dirimente; b) Tres vocales: • Dos Técnicos con cuarto nivel en Seguridad y Salud en el Trabajo; del Seguro General de Riesgos del Trabajo designado por el director. • Un médico con especialización en salud y seguridad ocupacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo designado por el director de dicho Seguro. c) Dos médicos del IESS: Un médico Rehabilitador y un médico Internista, quienes serán convocados únicamente para casos específicos en los que el Comité requiera su intervención.

Como se muestra estas serán las personas encargadas de conocer las distintas eventualidades que se han configurado como accidentes de trabajo y que afectan directamente a los trabajadores y por tanto al conformar este comité podrán en razón de sus competencias y la ley determinar las acciones a tomar.

De la misma manera en el reglamento se plasman las funciones o atribuciones que el comité tendrá para resolver las investigaciones:

Artículo 49.- Funciones.- Son funciones del Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal “CVIRP”: Para la resolución de la valuación de las Incapacidades: a) Dictaminar el grado y el tipo de incapacidad provenientes de los siniestros laborales, en base a los informes médicos, técnicos, y de investigación, y la normativa vigente; b) Disponer, en los casos necesarios, el cambio de actividad laboral de los trabajadores, en base a los informes médicos finales y la normativa vigente, y/o

derivarlo a los programas de reinserción laboral; Para la determinación de la Responsabilidad Patronal: a) Resolver y determinar la responsabilidad patronal en base a la normativa vigente sobre la materia y a los informes técnicos en los que se presume Responsabilidad Patronal por Inobservancia en Medidas Preventivas; b) Determinar la cuantía de la responsabilidad patronal conforme a la normativa interna vigente, y la ley. c) Emitir las resoluciones respectivas según los casos señalados en los literales que preceden conforme a la ley, disponer su notificación, y remitirlas a la instancia correspondiente, en un término de ocho (8) días; d) Reportar mensualmente a la Dirección del Seguro General de Riesgos información de su gestión y estadística de los casos tratados.

Desde mi criterio considero adecuadas las funciones a las cuales van a estar sometidos los funcionarios para poder llegar a resolver de acuerdo a sus criterios y los informes a ellos entregados la razón o causa que llevó a que se consume el accidente de trabajo y por lo tanto poder adecuar al trabajador en el régimen adecuado para que pueda hacer uso de los beneficios a los cuales por encontrarse asegurado desde el primer día ya cuenta. Cabe destacar que la persona asegurada se hace acreedora a indemnizaciones, prestaciones o subsidios de acuerdo sea el caso.

Primeramente, se parte del **Código de Trabajo en su artículo 350**, hace referencia al derecho a percibir una indemnización:

Art. 350.- Derecho a indemnización. - El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

Es importante que se tenga en consideración como derecho a que los trabajadores puedan recibir las indemnizaciones adecuadas en razón de la magnitud y la consecuencia del accidente de trabajo al cual estuvieron expuestos por el cumplimiento de su actividad laboral.

En el mismo sentido en el artículo 351 se menciona las indemnizaciones a los servidores públicos:

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos. - 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 desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el

accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Considero que es de suma importancia para la investigación el presente artículo, ya que se hace referencia a que el trabajador debe ser indemnizado por el riesgo de trabajo inherente a sus funciones, es decir, que por la realización o motivo de su trabajo le causó el accidente, mismo que debe ser reparado ya que si bien el trabajador tuvo toda su predisposición a realizar la actividad encomendada, no se prevé que por el cumplimiento de la misma le suceda eventualidades que ponga en riesgo o deteriore su integridad, por ello considero acertado el artículo ya que vela por los intereses de los trabajadores.

Existen concordancias dentro de la **Ley Orgánica del Servicio Público**, en donde se encuentra lo denominado a la indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad, según se encuentra en el artículo 119:

Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad. - en caso de accidente de trabajo por enfermedad profesional, ocasionada como consecuencia del desempeño de su función, que causare disminución en sus capacidades para el desempeño de su trabajo, se considerará lo establecido en el artículo 438 del Código de Trabajo y la Legislación de seguridad social. De suscitarse el fallecimiento o incapacidad total permanente, la servidora o servidor o sus herederos en su caso, serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculos establecidos para el caso de la supresión de puestos.

En la presente ley no se toman en consideración ningún otro apartado relacionado a los riesgos de trabajo y por consecuentes los accidentes de trabajo, para lo cual es preciso remitirse al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Por otro lado, es importante mencionar que el artículo hace alusión a una indemnización en caso de fallecimiento, cosa que no sucede ya que al fallecer si cumple con los requisitos necesarios se hace beneficiaria la familia o herederos del montepío.

En la normativa del **Código de Trabajo en su artículo 359**, se menciona las indemnizaciones correspondientes por accidentes de trabajo:

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. - Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente 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. (Código de Trabajo, 2015).

Es así, que el empleador asume el pago de la indemnización por haber sido causada dentro o por motivo del trabajo, es preciso manifestar que solo se tiene en consideración las incapacidades como motivo de indemnización y la muerte genera una prestación.

Por constituirse un accidente que fue por motivo o con relación de la función laboral, de acuerdo al **Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público** se prevé una indemnización en razón del daño causado:

Art. 277.- Del pago. - La indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional que produzca la muerte o incapacidad total o permanente de la o el servidor será por una sola vez de 5 salarios básicos unificados del trabajador privado en general por cada año de servicio en el sector público, contados a partir del quinto año, y hasta un monto máximo de 150 salarios básicos unificados del trabajador privado en total (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público , 2016).

El presente artículo desde mi punto de vista es fuente de vulneración de derechos, puesto que manifiesta que a partir del quinto año, es decir que si un funcionario tienen menos de cinco años en la institución no podrá ser beneficiario de este pago, por otro lado, en cuanto al pago por muerte la forma de calcular es muy ínfima tomando en consideración que de llegarse a producir la muerte del trabajador la familia estaría perdiendo a más de su ser querido que es irreparable, también una fuente de ingreso de su hogar.

De la misma manera, en el **artículo 369 del Código de Trabajo** se establece la obligación de indemnizar por parte del empleador a la familia del trabajador por la muerte del trabajador en un accidente de trabajo.

Art. 369.- Muerte por accidente de trabajo. - Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

Una vez que se ha consumado el infortunio del empleado en haberse encontrado en un accidente de trabajo y como consecuencia del mismo se produce la muerte del empleado, es obligación del empleador el indemnizar a los derechohabientes con el porcentaje adecuado del salario que estipula la ley, esto es importante mencionar que aunque en el Código de Trabajo se establezca esta obligación, solo será aplicada cuando no se encuentre afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que de encontrarse afiliado las indemnizaciones correspondientes las deberá asumir el instituto correspondiente.

Por otro lado, es importante mencionar lo que establece el **Código de Trabajo** en el artículo 353, donde se menciona:

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador. - 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 siguiente.

Como se plantea el empleador tiene la obligación de indemnizar solo si no ha asegurado a sus trabajador y si no tiene un seguro facultativo contratado para los mismos, considero que esto de pasar la responsabilidad al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es adecuado ya que el empleador a cumplido con sus obligaciones que son las de asegurar y pagar mensualmente sus aportes, es por ello que cuando sucedan eventualidades dañosas para los trabajadores, se debe hacer uso de los aportes que se han realizado en conjunto con el trabajador

es decir el aporte patronal y personal, sirviendo como garantía de apoyo ante la reducción de posibilidades de los trabajadores afectados por los accidentes.

Una vez analizado el artículo 353, se entiende que, si el trabajador se encuentra asegurado, la obligación de indemnizar le correspondería al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mismo que desde una normativa conceptualiza a la indemnización como prestaciones.

Es así que, en consideración a la **Resolución No. C.D. 513** de acuerdo a su artículo 4 las prestaciones básicas que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, respecto a modos de prevención de eventualidades y formas de reparación por la ocurrencia de eventualidades se menciona:

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

- a) Servicios de prevención de Riesgos Laborales.
- b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia a través del Seguro General de Salud Individual y Familiar.
- c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;
- d) Indemnización por pérdida de capacidad profesional o laboral, según la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de incapacidad laboral.
- e) Pensión de incapacidad laboral;
- f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado; y,
- g) Y aquellas que lo determine la normativa vigente en la materia.

Como se observa del presente artículo se desprende dos consideraciones, la primera que se enfoca en el prevenir las posibles apariciones de eventos dañosos en el trabajo, mientras que la otra parte se hace referencia a la cobertura que tiene el instituto ante la ocurrencia de actos

fortuitos dañosos; es importante hacer énfasis en que a la prestación la toma como subsidio por incapacidad y las indemnizaciones también se catalogan, siendo prioritario para que al momento de solicitar el beneficio se pueda encausar el evento con la prestación correspondiente.

Consecuentemente, en la **Resolución No. C.D. 513** en el artículo 5 se menciona la clasificación de las prestaciones, mismas que son divididas en tres grupos como son:

Artículo 5.- Clasificación de Prestaciones. - Las prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, así como los servicios de prevención de riesgos, serán otorgados en la siguiente forma:

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

b) Las prestaciones asistenciales: esto es, asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria o de rehabilitación, así como la provisión o renovación de los aparatos de prótesis y órtesis; serán otorgadas de conformidad a la ley.

c) Los servicios de prevención: se refieren a la asesoría técnica legal, divulgación de los métodos y normas legales técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el estudio, análisis y evaluación de los factores de riesgos; que se concederán por intermedio de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus Unidades a nivel nacional.

Como se ha mencionado en el artículo, hay tres formas de ejecutar las prestaciones, desde un punto de vista personal considero que dentro de las prestaciones asistenciales deben estar contempladas las de asistencia funeraria, ya que si bien es un derecho por lo tanto se debe catalogar dentro de las prestaciones estipuladas, así mismo, las prestaciones económicas deberían ser reguladas para que su cumplimiento mensual sea real, ya que si bien es cierto los pagos de prestaciones económicas demoran en ser canceladas.

4.9 Prestaciones del seguro social.

Según el Artículo 3 de la Ley de Seguridad Social (2023), los riesgos cubiertos de por esta Ley, el seguro general obligatorio protegerá a sus afiliados en casos de: enfermedad; maternidad; riesgos del trabajo; vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, cesantía, y el seguro de desempleo. Dentro del cual hablaremos a profundidad del siguiente:

a. Enfermedad.

Siendo este tipo de seguro uno de los aspectos más importantes para los afiliados, y conforme lo dispone la ley, no solamente el asegurado, sino los hijos de las afiliadas durante el primer año de vida; los jubilados; y la viuda con derecho a montepío, están protegidos. Tienen derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y subsidio en dinero cuando la enfermedad produce incapacidad para el trabajo.

A saber, las enfermedades son alteraciones al estado fisiológico de una o varias partes del cuerpo, que se presentan de manera repentina, imprevista e inexplicable que en algunos de los casos puede o no producir una incapacidad como consecuencia o con ocasión originado por el trabajo.

b. Riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

Todas las personas que se encuentren afiliadas al Seguro Social, ya sea bajo el régimen del seguro general obligatorio o de los regímenes especiales, se encuentran protegidos por riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, desde el primer día de sus labores.

Los riesgos de trabajo son eventualidades a las cuales están expuestos los trabajadores, en todos los centros laborales, por ello, en caso de accidentes producidos en el trabajo o de enfermedades profesionales, los afiliados tienen derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, a los servicios de prótesis y ortopedia y a subsidios en dinero, es decir, a recibir pensiones por incapacidad parcial o total.

En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en el Artículo 19 nos establece los efectos de los siniestros por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

- *Incapacidad temporal (Art. 20)*

Es la que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad profesional u ocupacional; o accidente de trabajo, se encuentra imposibilitado temporalmente para concurrir a laborar, y recibe atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación. Califica la incapacidad temporal generará derecho a subsidio y a pensión provisional según corresponda. Pensión provisional del 80% del salario que percibía.

La incapacidad temporal producida por enfermedad o accidente imposibilita al trabajador desarrollar sus actividades laborales, por lo tanto, el asegurado tendrá derecho a recibir el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional.

- *Incapacidad permanente parcial (Art. 28)*

Es la que se produce cuando el trabajador, como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional, o accidente de trabajo; y que debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas; presenta una secuela de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales. La indemnización es calculada partiendo del salario que percibía multiplicado por sesenta mensualidades equivalente a 5 años de aportes, como límite máximo la suma de 100 salarios básicos unificados, lo cual será entregado por una única vez.

La incapacidad permanente parcial ocasiona en el trabajador una disminución en su rendimiento normal, pero sin impedirle la realización de tareas fundamentales de la misma, igualmente el asegurado afectado por una incapacidad permanente parcial tiene derecho a una indemnización.

- *Incapacidad permanente total (Art. 33)*

Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión u oficio habitual, y es compatible con la realización de una tarea distinta a la que ocasionó esta incapacidad. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas. La pensión a recibir es la equivalente al 80% del salario que percibía contabilizando el último año de aportes.

La incapacidad permanente total inhabilita al trabajador de las actividades habituales, de modo que, el asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ochenta por ciento del promedio mensual de la remuneración base de aportación del último año.

- *Incapacidad permanente absoluta (Art. 36)*

Es aquella que le inhabilita por completo al asegurado para el ejercicio de toda profesión u ocupación, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional, y que debido a que presente reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas. La pensión a percibir será igual al 100% de la remuneración que percibía el último año.

La incapacidad permanente absoluta inhabilita por completo al trabajador para todo trabajo, por tal motivo tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ciento por ciento.

- *Muerte del asegurado (Art. 40)*

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

El asegurado que llegare a fallecer origina derecho a la pensión de montepío, quienes se benefician directamente a través de las pensiones de viudedad, orfandad y otros ya que su muerte genera alteración en la vida de quienes han dependido económicamente de su protección, por ende, con sujeción a los porcentajes fijados en la Ley de Seguridad Social y en la normativa interna del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social recibirán pensión.

De la misma manera en el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo en la Resolución No. C.D. 513, se hace referencia en los artículos 16 y 18 a las prestaciones:

Artículo 16.- Prestaciones por Accidente de Trabajo. - El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella.

Artículo 18.- Prestaciones Asistenciales y Económicas del Seguro General de Riesgos del Trabajo. - Una vez calificado el siniestro laboral y verificado el derecho se concederán las siguientes prestaciones:

a) Prestaciones médico asistenciales: Los servicios médico asistenciales serán otorgados de acuerdo a la ley y la reglamentación interna, a través de las unidades médicas de la Red de prestadores de servicios de salud del Seguro General de Salud Individual y Familiar, información que remitirá trimestralmente dicho Seguro al Seguro General de Riesgos del Trabajo.

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

Es importante el reconocer o mencionado en la resolución, mencionando que desde el primer día de aportes del afiliado ya se puede hacer beneficiario de las prestaciones de ser necesarias, de igual manera, al catalogar el riesgo al que se vio involucrado el trabajador se procede a ejecutar las prestaciones sea médicas o económicas, mismas que serán cubiertas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de haber recibido el informe correspondiente, es decir, que el trabajador cancela los valores por la atención médica y esos valores luego son devueltos por la institución, caso contrario con las prestaciones económicas las mismas que son depositadas a manera de salario mensual al trabajador o a sus derechohabientes.

Consecuentemente, al existir una eventualidad dañosa o accidente de trabajo, la Resolución No. C.D. 513 contempla en su artículo 19 los efectos que puede causar los siniestros y de la misma manera y con referencia a la presente investigación los artículos 40, 41 y 42 hacen referencia a la muerte del asegurado que es lo que enfoca la presente investigación:

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

a) Incapacidad Temporal; b) Incapacidad Permanente Parcial; c) Incapacidad Permanente Total; d) Incapacidad Permanente Absoluta; y, e) Muerte.

Artículo 40.- Muerte del Asegurado: El asegurado que falleciere a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional u ocupacional, generará derecho a la prestación de montepío cualquiera sea el número de aportaciones, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna. Igualmente, al fallecimiento del pensionista por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta.

Artículo 41.- Derecho a Pensión de Montepío. - Por la muerte del asegurado las pensiones de viudedad y orfandad se concederán con sujeción a los porcentajes fijados en la Ley de Seguridad Social y en la normativa interna del IESS y se calcularán sobre la pensión de incapacidad permanente total que le habría correspondido al causante al momento de su muerte, aun cuando no hubiera recibido dicha pensión.

Artículo 42.- Auxilio de Funerales: La concesión de auxilio de funerales de acuerdo con la ley y las normas reglamentarias correspondientes, otorgará el IESS a través de la Dirección del Sistema de Pensiones.

Es importante la clasificación de los efectos de los siniestros, esto como fuente para adquirir los beneficios, por el contrario, de manera puntual ante la muerte del afiliado se menciona que se activa la prestación del montepío la cual sin importar el número de aportaciones será entregada a los derechohabientes, misma que será del 40% de los ingresos que percibía el trabajador, así mismo, en cuanto a el auxilio de funerales es otro beneficio que tienen los afiliados pero que el valor máximo es de \$1,359.63 dólares de los Estados Unidos, si bien es cierto este valor post pandemia es ínfimo para el costo de los servicios funerarios que costarían alrededor de \$1,700 dólares de los Estados Unidos en promedio y sin contar con la adquisición de una bóveda que ronda alrededor de los \$1,800 dólares de los Estados Unidos, valores que serán reembolsado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social posterior a la presentación de la respectiva factura, hasta el valor tope inicialmente mencionado.

4.10 Delito o Acto Delictivo.

Un delito es un comportamiento que, ya sea por propia voluntad o por imprudencia, resulta contrario a lo establecido por la ley. El delito, por lo tanto, implica una violación de las normas vigentes, lo que hace que merezca un castigo o pena (Pérez G. , 2022).

De acuerdo al autor hace referencia a la conducta antijurídica la misma que se considera delito sea por su predisposición a cometerla o por omisión de la norma o desconocimiento, las mismas que sea cual sea el caso son penadas.

El delito es un acto u omisión del mismo, que es sancionado por infringir las leyes penales. Se trata de un comportamiento antijurídico y culpable de una persona (Conceptos Jurídicos , 2021).

En el mismo sentido, se menciona al comportamiento de la persona el cual de acuerdo a la norma es castigado o penado dependiendo del acto cometido y si tuvo o no predisposición a realizarlo.

Delito es una conducta, recogida en la legislación penal asociada a una sanción penal, que lesiona o pone en peligro un bien jurídico y atenta gravemente contra las concepciones ético- sociales, jurídicas, políticas y económicas esenciales de una sociedad (Palladino Pellón y Asociados , 2021).

Igualmente, los autores concuerdan en que el delito es una conducta meramente antijurídica la cual se debe sancionar en proporción al daño al bien jurídico protegido que se haya vulnerado y por ende deben ser compensadas mediante la aplicación de una pena y una sanción de reparación integral con la víctima.

4.10.1 Elementos y Formas de los Actos Delictivos.

Los elementos del delito de acuerdo a Etecé (2022), son los componentes y las características que lo constituyen, no de manera independiente. Se clasifican en:

Acción o inacción: Un acto cometido o dejado de cometer, que causa daño a otros.

Tipicidad: Dependiendo de si el delito está contemplado o no en el código penal.

Juridicidad: Dependiendo de si existen o no consideraciones atenuantes que deban ser tomadas en cuenta.

Grado de culpabilidad: Deseo expreso de cometer el crimen o no.

Imputabilidad: Capacidad del delincuente de ser sometido a justicia.

Punibilidad: Posibilidad de ejecución real de una pena o sanción.

De acuerdo a los elementos se puede establecer los adecuados para adecuar la conducta de un individuo con respecto al hecho cometido, para que mediante la aplicación de la norma se pueda proceder a imponer un pena o sanción en proporción al delito cometido y respetando el debido proceso para no incurrir en vicios que afecten al proceso penal.

De igual manera, en cuanto a las formas de delitos existen numerosas clasificaciones para el delito, algunas de las cuales son:

Según sus formas de culpabilidad:

Delito doloso: El autor del crimen lo cometió a consciencia de lo que hacía, es decir, no fue un acto accidental, sino premeditado.

Según se entiende se evidencia la intención y la premeditación de realizar el acto, con la intención de causar daño o generar una incapacidad.

Delito culposo o imprudente: El delincuente no quiso cometer el crimen, pero sin embargo lo hizo debido a su imprudencia, a su complicidad o a otras condiciones atenuantes.

En cuanto a la culpa se identifica como circunstancia inesperada no premeditada que tiene un resultado negativo para el delincuente, es decir, el hecho es el resultado de una inobservancia por el delincuente.

Delito preterintencional: Quien cometió el crimen aspiraba a un hecho de menor envergadura que lo ocurrido, por ejemplo, en una pelea decide golpear a su oponente y sin querer lo mata.

Desde un punto de vista personal, tiene similitud con el delito culposo ya que ninguno era premeditado y se desprende de situaciones de un momento concreto pero que son el resultado de la acción inicial, aunque no se haya tenido la intención.

Según la acción cometida:

Delito por comisión: Ocurre cuando el delincuente ha cometido por mano propia el crimen, es decir, es responsable de la acción.

Este delito se lo podría entender como la autonomía en la realización de un acto que fue expresamente idealizado y cometido por una sola persona sin un cómplice.

Delito por omisión: Ocurre cuando el crimen es consecuencia de una inacción del delincuente, es decir, de algo que no hizo o que permitió que ocurriera. Puede ser de dos tipos, a su vez:

Por omisión propia: Cualquier delito consecuencia de omitir la norma a la que se está obligado por el código penal.

Por omisión impropia: Cualquier delito consecuencia de una omisión no contemplada en el código penal.

La omisión debería ser considerada como un delito de mayor grado ya que por la inobservancia o la negativa en querer realizar una acción por su propia decisión, pueden generar que el delito cometido sea más grave o mortuorio.

Según el delincuente:

Delito especial: Lo podría haber cometido sólo alguien en una posición privilegiada, particular o de importancia.

Este delito se lo puede ubicar en los puestos denominados de poder o autoridad dentro del servicio público, los denominados delitos de cuello blanco.

Delito común: Lo podría haber cometido cualquier ciudadano ordinario.

De acuerdo a estos delitos son todas las acciones u omisiones que se comenten por las personas que provocan un resultado lesivo en su víctima y como consecuencia de esto se puede adecuar su conducta con las tipificadas en el Código Penal.

Según el daño que causan:

Delito de lesión: Cuando existe un daño apreciable a la persona o sus bienes jurídicos.

Estos delitos son los más comunes en cuanto a los accidentes de tránsito con resultado de lesiones que no lleguen a causar la incapacidad permanente de la víctima o delitos a la propiedad que no superen los 30 salarios básicos unificados.

Delito de peligro: Cuando se expuso a un daño posible a una persona o bien jurídico, incluso si no se sufrió el daño.

Estos delitos se podrían adecuar a los dolosos, los mismos que buscan el generar un daño en la víctima con su accionar, sea en cuanto a su orden físico o monetario.

Delito de resultado: Requiere que una conducta se lleve a cabo y tenga resultados.

En base a la definición se podrían argumentar que son todos los delitos ya que, todos los delitos tienen una finalidad, ya que con la acción se de otro resultado es meramente circunstancial pero la finalidad era obtener un resultado.

4.11 Muerte.

La muerte es el término de la vida a causa de la imposibilidad orgánica de sostener el proceso homeostático. Se trata del final del organismo vivo que se había creado a partir de un nacimiento (Pérez J. , 2009).

Como menciona el autor, la vida en su inicio se crea por varios procesos que generan organismos complejos dando origen a un ser, caso contrario al no poder sostenerlo se produce el deceso del ser.

La muerte es el final de la vida, o su interrupción, o lo contrario a la vida, según como se vea. Es algo inevitable, que los seres humanos tenemos en común con absolutamente todas las formas de vida, si bien cada una tiene sus propios lapsos de existencia (Etecé, Concepto , 2020).

De la misma manera, como menciona el autor los seres vivos tenemos en común la muerte, misma que puede legar por distintos motivos sea patológicos o provocados y a un tiempo indeterminado ya que nadie lo puede predecir o evitar naturalmente.

Según Lamarck (1802), considera que un cuerpo vivo es un cuerpo limitado en su duración, organizado en sus partes, que posee lo que denominamos vida y que está sujeto necesariamente a perderla, o sea, a sufrir la muerte, que es el fin de su existencia.

En el mismo sentido, el autor tiene una propuesta en relación a la evolución de las especies mencionando el limitado tiempo de vida que tienen los seres en la tierra y que por factores exógenos se termina la misma, siendo esto algo inevitable.

Dentro del Código de Trabajo, al llegarse a producir la muerte como resultado de un accidente de trabajo derivado del riesgo que puede influir en el mismo, se tiene en consideración

una subdivisión del Título IV de Riesgos del Trabajo, en su Capítulo II en el artículo 359 se hace referencia a las indemnizaciones compensatorias como consecuencia de los accidentes de trabajo, es así como se menciona:

4.11.1 Muerte Violenta.

Muerte violenta es aquella que se debe a un mecanismo suicida, homicida o accidental, es decir exógeno al sujeto, concurren en estas muertes la existencia de un mecanismo exógeno y una persona responsable del mismo (Gisbert, 2004).

Como menciona el autor, en relación a la muerte violenta se tienen en cuenta varios factores para catalogarse así, como puede ser de auto ejecución o por un tercero, que debe tener la premeditación o como consecuencia de un acto accidental, pero que tenga el resultado de muerte.

Muerte violenta es la causada por traumatismos de cualquier tipo mecánico, agente físico, asfixias, el efecto tóxico de cualquier sustancia, elevada o baja temperatura ambiental, hambre o sed. También la causada por otros agentes patógenos, si es a consecuencia de un accidente, homicidio o suicidio (Palomo Rando et al., 2010).

De igual forma, como mencionan los autores, para que sea muerte violenta se considera el que debe ser provocada por traumatismos, sustancias o agentes temporales del ambiente, mencionando que es por un tercero el que ocasiona esto en la víctima.

La muerte violenta se define, con criterios médico-legales, como la que se debe a un mecanismo accidental, suicida u homicida, es decir, que tiene un origen externo. Habitualmente obedece a mecanismos traumáticos o a fuerzas extrañas que irrumpen violentamente en el organismo (López, 2015).

Así mismo, desde el punto de vista médico se entiende a la muerte violenta como un efecto del uso de mecanismos para terminar con la vida de una persona de una persona opuesta a la natural y que esta muerte sea muy controversial.

Para nuestro país la tasa de muertes violentas se han incrementado considerablemente con presencia de picos y valles pronunciados, tal como nos menciona Flourish (2022) en donde para los años 2012 la tasa de muertes violentas se encontraba en 12,4 promedio por cada 100.000 habitantes, teniendo un gran punto de inflexión en los tres años constituidos en 2016,

2017 y 2018 ubicándose en una tasa constante de 5,8 promedio por cada 100.000 habitantes, caso opuesto sucede en los años 2020, 2021 y lo que van del año 2022 generando un incremento en 7,8; 13,89 y 15,48 en promedio por cada 100.000 habitantes respectivamente.

Por tanto, se considera que los trabajadores corren peligro de ser víctimas de estos actos violentos, sea en sus lugares de trabajo o en el tránsito de ida o regreso, en base a lo que menciona Datawrapper (2022) en su informe de lo que va del año 2022 se contabilizan, asesinatos 2,521; homicidios 186 y sicariatos 22; siendo así que si esta tendencia continúa hasta fin de año, Ecuador habrá superado las 4,000 muertes violentas.

Entre las muertes violentas más comunes dentro de nuestra realidad nacional tenemos:

- **Homicidio:** consiste en la acción de matar a otra persona. Se trata de un delito contra la vida humana en el que el bien jurídico protegido es la vida humana independiente (Conceptos Jurídicos , 2022).

Como se menciona la catalogación de homicidio hace netamente referencia a un tercero que termina con la vida de una persona que puede ser o no conocido, pero que busca ese resultado. Si bien puede ser algo premeditado o imprudente no llega a considerarse un asesinato si no cumple con los modos de actuar o forma cotidiana de realizarlo.

- **Asesinato:** El asesinato es un delito contra la vida humana que consiste en matar a una persona siempre que, para su comisión, se den unas ciertas circunstancias específicas: alevosía, ensañamiento, precio, recompensa o promesa (González, 2022).

Como menciona el autor, el asesinar es la acción de acabar o terminar con la vida de una persona, pero para que sea catalogado como asesinado debe contar con ese ánimo de causar daño, querer asesinar o el deseo de obtener algo por el hecho a cometer. Igualmente, este autor habla del asesinato como la terminación de la vida de un tercero, pero lo lleva a las consecuencias de hacerlo, ya que en todos los países los asesinatos son castigados con penas privativas, pero existen países que castigan el asesinato con una pena de muerte en proporción al daño causado, sea como en la actualidad es mediante inyección letal o como antiguamente se realizaba con la horca o la muerte bajo electrocución.

- **Sicariato:** La noción de sicariato se emplea en varios países para aludir a la labor delictiva que llevan a cabo los sicarios. Un sicario, en tanto, es un asesino a sueldo: una persona que recibe dinero a cambio de cometer asesinatos (Definición DE, 2020).

Como menciona el autor, al hablar de sicariato estamos haciendo referencia al actor del hecho a perpetuar, el mismo que busca una retribución monetaria por el cometimiento. De igual manera, este autor menciona al sicario como un medio por el cual otra persona manda a matar a un tercero, por lo cual ha pagado una suma de dinero, motivo por el cual este sicario realiza este acto ya que lo usan como medio de supervivencia, acto delictivo que debe ser cancelado, caso contrario las garantías serían cobradas.

4.11.2 Desaparición Forzada.

Desaparición forzada el arresto, la detención, el secuestro o cualquier otra forma de privación de libertad que sean obra de agentes del Estado o por personas o grupos de personas que actúan con la autorización, el apoyo o la aquiescencia del Estado, seguida de la negativa a reconocer dicha privación de libertad o del ocultamiento de la suerte o el paradero de la persona desaparecida, sustrayéndola a la protección de la ley (Art. 2 Convención, 2012).

Como menciona la convención para personas desaparecidas, este hecho es muy vinculado al Estado ya que antiguamente por las coyunturas políticas era muy común que el Estado este vinculado con hechos de desaparición de personas por considerarlas como factores de inestabilidad en el gobierno.

Desaparición forzada de personas se entenderá la aprehensión, la detención o el secuestro de personas por un Estado o una organización política, o con su autorización, apoyo o aquiescencia, seguido de la negativa a admitir la privación de libertad o dar información sobre la suerte o el paradero de esas personas, con la intención de dejarlas fuera del amparo de la ley por un período prolongado (Estatuto de Roma, 1998).

De la misma forma, el estatuto de Roma para persona desaparecidas menciona a la desaparición forzada como el acto de obligar a una persona a ir a un lugar incierto sin conocer su destino final, dejando de lado el derecho a no ser privados de su libertad ilegalmente que todas las personas poseen.

Por desaparición forzada se conceptualiza el hecho que se trate de arresto, detención, secuestro o cualquier otra forma de privación de libertad que sean obra de agentes del Estado o por grupos de personas, cuando se trate del ocultamiento de la suerte o paradero de la persona desaparecida (Convención Internacional, 2006).

En el mismo sentido, la convención internación para personas desaparecidas lo ve a la desaparición forzada como un arresto o forma de privación y focaliza como vinculado al Estado por posibles circunstancias de coyunturas políticas que puedan llegar a motivar las mismas o si es por otro caso externo al Estado es buscando un beneficio monetario.

En el Ecuador de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Gobierno (2023), se tienen datos históricos en donde se muestran que desde el 2011 hasta la actualidad se han localizado 73180 personas desaparecidas, mientras que continúan desaparecidas 1096, de los cuales solo en el 2022 se registraron 392 desapariciones.

Es muy preocupante la realidad en la que nos encontramos actualmente, ya que la delincuencia se está haciendo cargo de las calles y la intimidación por medio de cobros por seguridad están creciendo y si no hay una respuesta positiva, las consecuencias que genera la negativa pueden radicar en la desaparición como forma de presión y hasta llegar a muertes como resultado de no cumplir con el objetivo por el cual se realizó la detención.

En el Ecuador existe la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas, la presente ley tiene el enfoque de garantizar los derechos de las personas que se encuentran desaparecidas para que mediante esto se obligue al Estado por medio de sus instituciones, busquen y obtengan la información necesaria para poder regresar sana y salva a la persona desaparecida o extraviada.

Dentro de la ley es preciso analizar los derechos que tienen las personas desaparecidas, de acuerdo al artículo 5 que menciona:

Artículo 5.- Derechos de las personas desaparecidas o extraviadas. En tanto se mantenga el estatus de las personas desaparecidas o extraviadas, se les garantizará el derecho a: 1. Que el Estado adopte las medidas necesarias para la investigación, búsqueda y localización, dentro y fuera del país, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución y la ley; 2. Ser buscada, sin discriminación de ninguna naturaleza que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de

sus derechos; 3. A mantener vigente la presunción de vida, durante los procedimientos de investigación, búsqueda y localización de la víctima; 4. No ser estigmatizada o revictimizada respecto de su vida privada y los hechos o conductas que motivaron su desaparición o extravío; y, 5. A recibir la atención psicológica y médica, después de haberse efectuado su localización.

Es importante analizar que en el presente artículo se habla de todo el protocolo para lograr la ubicación y recuperación de la persona desaparecida, pero no se está tomando en consideración que si la víctima de desaparición se encuentra laborando se debería proteger la relación laboral hasta que la persona pueda regresar a su vida normal.

Una consideración personal de acuerdo a las personas desaparecidas, considero que se debe catalogar a su desaparición como incapacidad temporal para que se puede aplicar lo del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo en la Resolución No. C.D. 513 en su artículo 21 donde se menciona:

Artículo 21.- Garantía de Estabilidad Laboral.- En el caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional u ocupacional, la unidad respectiva de Riesgos del Trabajo notificará al empleador la obligación de mantener la relación laboral con el trabajador siniestrado durante el período en el cual el asegurado recibe el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional; así como la obligación de registrar en la página web del IESS el aviso de salida para el caso de pensión provisional.

Desde mi consideración creo que es la manera más eficaz de proteger al trabajador que se encuentre en la situación de desaparición forzosa, para que con lo cual se asegure y garantice que mientras se encuentre en calidad de desaparecido si trabaja mediante la estabilidad laboral se encontrará protegido, a más de gozar de los beneficios de los subsidios que la incapacidad temporal contempla, tomando en consideración que este subsidio irá dirigido a la familia del trabajador desaparecido y que puede depender expresamente de su ingreso mensual.

4.12 Políticas Públicas.

Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones (Corzo, 2013).

Como menciona el autor, las políticas públicas van encaminadas al cumplimiento de objetivos en razón de metas propuestas por parte del gobierno, mediante un estudio realizado a la realidad nacional y para la cual se emplea un presupuesto.

De acuerdo a Aguilar (1993), convive a las políticas públicas como decisiones de gobierno que incorporan la opinión, la participación, la corresponsabilidad y el dinero de los privados, en su calidad de ciudadanos electores y contribuyentes.

Así mismo, el autor menciona que el gobierno es quien toma estas decisiones llamadas políticas públicas, las mismas que de acuerdo a la necesidad pueden llegar a ser expansivas o contractivas de algún sector específicos, de acuerdo a la necesidad.

En el mismo sentido Bañón y Castillo (1997), mencionan que las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios.

En el mismo sentido, los autores mencionan que las políticas públicas son encaminadas a forjarse como una solución a problemas que sucedan en un momento determinado, a más de ellos menciona que los ciudadanos también forman parte de esta toma de decisiones, siendo estas las consultas populares en donde se consulta al pueblo ciertas decisiones primordiales que va a tomar el gobierno.

Política de seguridad 1

Para el Ecuador el 24 de enero del 2022 el presidente de la República presentó la nueva ley sobre el uso de la fuerza para combatir el crimen con el fin de regular el uso progresivo de la fuerza, con lo cual se ofrecerá defensa jurídica a los policías, como respuesta al incremento de la delincuencia en los últimos años (SWIssinfo.ch, 2022).

Desde un punto de vista personal, esta ley ayudará a que la policía mediante un protocolo bien establecido de acción puede hacer uso de sus facultades e implementos con los que cuenta para poder actuar ante actos de vulneración a la seguridad y tendrá la seguridad que hay una ley que le garantiza su accionar.

Política de seguridad 2

El 8 de abril del 2022, el Gobierno de Ecuador mencionó que prevé incrementar en 30.000 efectivos su fuerza policial en los próximos tres años, en el marco de un plan de reforzamiento de esa institución que contará con una inversión estimada en 1.200 millones de dólares en los próximos tres años, para poder combatir con la inseguridad creciente en el país (SWIinfo.ch, 2022).

Esta política es primordial y estratégica ya que con la misma van a poder tener un efecto más amplio en la lucha contra la reducción de la inseguridad en el país, por otro lado, a modo de crítica, se debe capacitar y dotar de los medios adecuados a todos los efectivos policiales para que cumplan su misión, ya que de nada servirá incrementar el número de policías si no van a estar capacitados y dotados de lo necesario.

De la misma forma, de acuerdo a la Decisión 584 del Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo, menciona que “Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2004).

Esto es muy importante, ya que, si bien sea empleado público o privado el trabajador, su empleador deberá dotarlo de todas las capacitaciones e implementos que reduzcan los índices de poder sufrir un accidente por la labor a realizar, siendo esto primordial obligación de los empleadores con sus empleados.

4.13 Derecho Internacional

El derecho internacional define las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales.

Sus competencias comprenden una gran variedad de problemas de importancia internacional, entre los que figuran los derechos humanos, el desarme, el delito internacional, los refugiados, las migraciones, los problemas de nacionalidad, el trato a los prisioneros, el uso de la fuerza y la conducta durante la guerra.

También regula los bienes comunes mundiales, como el medio ambiente, el desarrollo sostenible, las aguas internacionales, el espacio ultraterrestre, las comunicaciones mundiales y el comercio internacional (Naciones Unidas, 2012).

4.13.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

De la presente declaración se ha tomado en consideración dos artículos que caben perfectamente dentro del análisis a realizar, como son:

En su artículo 3 se menciona que “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.

En el mismo sentido en el artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Como se evidencia, la declaración de los derechos humanos nos manifiesta en primera instancia la importancia del respeto a la vida de las personas y por consiguiente los derechos

laborales que para poder tener una vida digna son más que necesarios, considero que nuestro país es muy eficiente al ser signante de estos tratados y reconocerlos en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

4.13.1.1 Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

El presente convenio se firma en Roma el 4 de noviembre de 1950, enfocándose a la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales. De este convenio se ha visto pertinente la incorporación para el análisis del artículo 2 que menciona el derecho a la vida:

Artículo 2. Derecho a la vida.

1. El derecho de toda persona a la vida está protegido por la Ley. Nadie podrá ser privado de su vida intencionadamente, salvo en ejecución de una condena que imponga pena capital dictada por un tribunal al reo de un delito para el que la ley establece esa pena.

2. La muerte no se considerará infligida con infracción del presente artículo cuando se produzca como consecuencia de un recurso a la fuerza que sea absolutamente necesario:

- a) En defensa de una persona contra una agresión ilegítima.
- b) Para detener a una persona conforme a derecho o para impedir la evasión de un preso o detenido legalmente.
- c) Para reprimir, de acuerdo con la ley, una revuelta o insurrección.

Como se evidencia, uno de los derechos primordiales y el más importante desde un punto de vista personal es el derecho a la vida, como es más que lógico es un bien jurídico que nos vincula con la sociedad y que nadie nos puede arrebatar por ningún motivo. De igual manera, indica en que motivo sería desde un punto permitida la muerte como fuente de defensa ante un posible ataque a la integridad.

4.13.1.2 Organización Internacional del Trabajo, “Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.

Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial.

Para los empleadores, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo (OIT, 2021).

Desde mi percepción la OIT, es la mejor institución a nivel internacional que puede ayudar a regular las leyes laborales en beneficio de los trabajadores, de acuerdo a sus aportes en cuanto a seguridad tanto del trabajo como la ocupacional y como consecuente los pagos correspondientes.

4.14 Derecho comparado.

Al derecho comparado se lo califica como una metodología o disciplina para el estudio o la enseñanza del derecho. Este tiene su base en la comparación de las diversas respuestas o soluciones que plantean las leyes existentes para un mismo caso.

En el presente apartado, se presenta la legislación utilizada como medio de comparación con nuestra legislación, en donde se pondrá a consideración las semejanzas y diferencias, como

medio para proponer la incorporación de apartados en los que se considere como débil nuestra normativa.

4.14.1 Ley Federal del Trabajo de México

Primeramente, se tiene en consideración en el Título Noveno los riesgos de trabajo y su consecuente accidentes de trabajo mismos que son contextualizados como se menciona en el artículo 473 y 474:

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Ley Federal de Trabajo México , 1970).

Como se observa, en la Ley Federal del Trabajo de México tiene similitud con el Código de Trabajo de Ecuador en donde se mencionan como riesgo a los accidentes o enfermedades en el trabajo o por motivo de trabajo. Es importante mencionar que hace directamente referencia a los accidentes y enfermedades.

Como diferencia entre las dos legislaciones se evidencia:

- En México se habla en general de los riesgos de trabajo.
- En Ecuador se menciona como riesgo de trabajo a eventualidades dañosas a las que está sujeto el trabajador.
- En Ecuador se habla de efectos de la responsabilidad del empleador por los riesgos de trabajo.

Análisis del autor: como se evidencia, en Ecuador hablamos de eventualidades dañosas, es decir que dejamos plasmado el hecho que los accidentes son el resultado de situaciones fortuitas que muchas veces pueden llegar a ser por confianza del trabajador que cumple la misma labor o función de manera cotidiana, hecho que no exime de culpa al empleador por no tomar las medidas necesarias para mitigar la ocurrencia de los riesgos a los que fue expuesto el trabajador por el cumplimiento de su actividad encomendada.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia,

producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél” (Ley Federal de Trabajo México , 1970).

En el presente artículo se puede evidenciar primeramente que en la legislación mexicana como en la ecuatoriana se encuentran como similitud:

- En las dos legislaciones se considera a las eventualidades como accidentes de trabajo.
- En las dos legislaciones se menciona a las lesiones o perturbaciones funcionales como consecuencia del trabajo.

Por otra parte, entre las diferencias encontradas tenemos:

- En la legislación mexicana se tiene en consideración como accidente de trabajo a la “muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia”, mientras que en Ecuador en ninguna legislación se toma en consideración.
- En el Código de Trabajo de Ecuador no se tiene en consideración como accidente de trabajo los que se produzcan al trasladarse el trabajador desde su domicilio al trabajo y viceversa.
- En el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público se considera como accidente de trabajo las eventualidades cuando se interrumpiere las labores legalmente establecidas; a más de considerar las acciones de terceras personas.

Análisis del autor: primeramente es importante mencionar que hablamos de lesiones y perturbaciones, es decir ya es más amplio el margen de cobertura de los accidentes en México, en el mismo sentido ya se vincula lo que es primordial dentro de la investigación que es la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, hecho que es de suma importancia ya que en nuestra realidad nacional se han incrementado exponencialmente los delitos contra la integridad y la vida de las personas, que se encuentran en edad de poder trabajar por tanto se

consideran trabajadores o en su defecto a funcionarios o trabajadores que por cumplir con su actividad laboral se han visto violentados. Por otro lado, es clave el hecho que se mencione que los accidentes pueden suceder el cualquier lugar y sin horario específico, por lo cual sirve para garantía del trabajador el hecho que no importe donde se encuentre ni el horario, mientras se encuentre cumpliendo con su actividad laboral y sea víctima de un accidente de trabajo, este será cubierto por el seguro correspondiente.

Así mismo, existe una categorización de lo que pueden llegar a producir los riesgos laborales de hacerse efectivos, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 477:

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir: **I.** Incapacidad temporal; **II.** Incapacidad permanente parcial; **III.** Incapacidad permanente total; **IV.** La muerte, y **V.** Desaparición derivada de un acto delincuencia. (Ley Federal de Trabajo México , 1970)

Del presente artículo es preciso mencionar que tiene similitud con el artículo 359 del Código de Trabajo de Ecuador, a diferencia que en el presente código se menciona las indemnizaciones que se clasifica de acuerdo a lo que pueda ocasionar el riesgo de trabajo.

Por el contrario, entre las diferencias se encuentran:

- En el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador, no se tipifican las consecuencias que puede producir los riesgos de trabajo.
- En Ecuador se tipifica a la muerte como un posible riesgo, pero como consecuencia del trabajo, más no como efecto causal de un acto delictivo.
- En Ecuador no se encuentra incorporado como riesgo de trabajo la desaparición derivada de un acto delincuencia, por consecuencia o en relación al cumplimiento de la función laboral del trabajador.
- En la Resolución C.D. 513 del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo en su artículo 19 menciona los efectos de los siniestros que son cuatro tipos de incapacidades y la muerte.

Análisis del autor: desde mi perspectiva considero que este artículo sería clave dentro de lo que se refiere a riesgos de trabajo, puesto que ante la posible aparición de un riesgo de trabajo como consecuente debe existir lo que puede producir. Es pertinente el recalcar que dentro de nuestra normativa es un poco más amplia en cuanto a las incapacidades lo que considero que es beneficioso para los trabajadores. Por otro lado, se sigue plasmado el considerar a la muerte y la desaparición derivados de un acto delincencial, punto a favor para la investigación puesto que se comprueba que al ser considerado un riesgo también se lo considera dentro de las cosas que podría llegar a provocar de cumplirse el riesgo.

Por lo tanto, al ser consideradas las circunstancias anteriormente mencionadas, se toma en consideración las indemnizaciones por los riesgos de trabajo contemplados, por ende, se manifiesta la cantidad a recibir y así también, a quienes va dirigido este beneficio, tal como se especifica en los artículos 500, 5001 y 5002:

Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización comprenderá: **I.** Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y **II.** El pago de la cantidad que fija el artículo 502 (Ley Federal de Trabajo México , 1970).

Del presente artículo se han encontrado las siguientes diferencias:

- En el Ecuador si bien en las normativas se encuentra estipuladas las indemnizaciones no se otorgan, sino por el contrario se emiten prestaciones, que por estar el trabajador asegurado las cancela el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- Las prestaciones o subsidios otorgados por el IESS, son en proporción a la incapacidad como consecuencia del riesgo de trabajo.
- En caso de fallecimiento el monto de apoyo por gastos funerarios por parte del IEEES es de \$1,359.63 dólares como máximo, para la familia del trabajador.

Análisis del Autor: es imperante que dentro de nuestra legislación se modifique el hecho que los gastos funerarios sean acoplados a la realidad nacional, puesto que después de la pandemia sufría en febrero de año 2020, los costos de los servicios funerarios se incrementaron considerablemente, de igual manera se habla de indemnizaciones y no prestaciones, palabras

que son claves al momento de llegar a tener que cancelar las obligaciones por parte de la seguridad social. En el mismo sentido, cuando se trate de una desaparición derivada de un acto delincuenciales es importante mencionar que solo se cumplirá el numeral **II** del artículo por obvias razones que no se necesitaría el servicio funerario.

Así mismo, en cuanto a las indemnizaciones cuando suceda la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador por motivo o ejercicio de su labor, se debe entender que va a recibir una indemnización adecuada con el riesgo al que estuvo expuesto, que puede ser entregada como se menciona en el artículo 501.

“Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial:

- I.** La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;
- II.** Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III.** A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV.** Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y
- V.** A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social” (Ley Federal de Trabajo México , 1970).

Dentro del presente artículo, se puede evidenciar que existe igualdad en la forma en la que serán entregadas, puesto que, si lleva el orden de consanguinidad y afinidad dispuestos por nuestra normativa para ser acreedores a los valores como reparación por el riesgo al que estuvo expuesto el trabajador por su labor, tal como lo establece el artículo 377 del Código de Trabajo.

Entre las diferencias encontradas se evidencia:

- En la Ley Federal del Trabajo de México se menciona la muerte y desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador como fuente para obtener el beneficio de la indemnización.
- En la Ley Federal del Trabajo de México se desglosa de manera más exacta a las personas a las cuales se les otorgará la indemnización correspondiente, mientras que en el Código de Trabajo ecuatoriano habla en forma general.

Análisis del autor: el presente artículo es evidente que muestra la diferencia entre la normativa de México y la de Ecuador, iniciando por que en México se desglosa muy bien todas las líneas para heredar de manera ascendente o descendente y al final el Estado, mientras que, en Ecuador el artículo que habla de derecho de indemnización solo hace referencia a los herederos del fallecido, dejando un poco complicado ya que no se tiene una guía a tomar en cuenta para el orden a heredar de no encontrarse alguno de ellos.

Finalmente se muestra el artículo 502 que indica la indemnización correspondiente cuando el trabajador sufre este tipo de accidente de trabajo:

“Artículo 502.- En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la **cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario**, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal” (Ley Federal de Trabajo México , 1970).

En cuanto a las semejanzas con nuestra normativa tenemos:

- Nuestras normativas si establecen que ante sucesos imprevistos se debe indemnizar al trabajador o funcionario en proporción a la consecuencia del riesgo al que fue expuesto.

En cuanto a las diferencias con nuestra normativa tenemos:

- En la normativa mexicana se establece una indemnización igual al importe de cinco mil días de trabajo si se llegare a comprobar que el trabajador sufrió el accidente de trabajo, por motivo o con relación a su función laboral.
- Se establece que las personas desaparecidas se encuentran sometidas al régimen de incapacidad temporal con los beneficios que ella otorga.

Análisis del autor: este es el artículo que engloba el enfoque de la presente investigación, el cual es llegar a proponer que se tome en cuenta la incorporación de un nuevo riesgo y de igual forma que se indemnice de una manera más adecuada a las familias de los trabajadores que fueron víctimas de los actos delictivos relacionados con su trabajo. Considero que es prudente la cantidad de indemnización la misma que asciende a 5000 días de trabajo lo que en nuestra realidad y con el salario actual redondearía los \$1.700,000 ciento setenta mil dólares de los Estados Unidos, esto como reparación integral a la familia que perdió a su ser querido o al trabajador que fue víctima de desaparición. A más de ellos, se considera importante el hecho que las personas desaparecidas se las incluya en el régimen de incapacidad temporal para que pueda su familia seguir percibiendo ese salario que es fuente de cubrimiento de necesidades y gestor del buen vivir.

4.14.2 Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas

En el presente apartado se analizará mediante comparación a la ley especializada de personas desaparecidas de México con la ley especializada de Ecuador.

En base al **artículo 21** de la presente ley de declaración especial de ausencia para personas desaparecidas, en el numeral **5** se puede identificar lo siguiente:

“Permitir que las personas beneficiarias de un régimen de seguridad social derivado de una relación de trabajo de la Persona Desaparecida continúen gozando de todos los derechos y beneficios aplicables a este régimen”.

Este numeral hace referencia a que la persona se puede acoger al subsidio por incapacidad hasta que la persona sea encontrada y pueda regresar a su vida cotidiana.

Análisis del autor: desde mi consideración es muy acertado este artículo ya que la persona desaparecida nunca quiso encontrarse en esta situación y su familia no debe pagar a más de perder a su ser querido encontrarse con ya no tener un ingreso que estaría generando la vulneración de los derechos de los familiares. Por ende, esta ley tiene estrecha relación y concordancia con el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo de México.

De igual forma esto se complementa con lo mencionado en el **artículo 133 fracción XVI** de la Ley Federal del Trabajo de México en donde se mencionan las prohibiciones del empleador:

XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

En cuanto a las diferencias con nuestras normativas se pueden identificar:

- En nuestras legislaciones sea la Constitución o los Códigos y Leyes de trabajo no se especifica en ningún apartado el derecho a seguir manteniendo la relación laboral mientras la persona se encuentre en calidad de desaparecida.
- No se toma en consideración en el Ecuador el incorporar a las personas que en calidad de desaparecidas y sean trabajadoras puedan ser ubicadas en el régimen de incapacidad temporal para que puedan ser beneficiarias de las prestaciones que el régimen otorga.

Análisis del autor: desde mi perspectiva es muy importante el hecho que se apoye a las personas que se encuentran en calidad de desaparecidas, ya que, si dejamos que la persona pueda ser separada de su trabajo, estaríamos generando doble daño a la víctima puesto que esta fue desaparecida por su actividad laboral y el despedirla no tendría sentido. De la misma manera, al brindar este derecho a las personas desaparecidas estamos generando apoyo a la víctima y sus familiares y facilitando que la persona se encuentre en un régimen de incapacidad temporal, cosa que no va a ser cancelada por el empleador, sino más bien es una prestación que el seguro social se encargará de cubrir esta obligación como resultado de los aportes generados por el empleador a la seguridad social.

5. Metodología.

5.1 Materiales utilizados.

Dentro de los materiales utilizados para la realización de la presente investigación, las fuentes bibliográficas utilizadas como base fundamental para la sustentación son las siguientes:

Bases de datos digitales; dentro de las bases de datos digitales se utilizó Science Direct, Scielo, Google académico, entre otras; así como páginas institucionales de bases de datos estatales como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Policía Nacional, Fiscalía General del Estado, de igual manera se utilizó el contenido académico proveniente de los repositorios institucionales de las distintas universidades a nivel nacional e internacional y las fuentes bibliográficas de libros digitalizados; para la investigación bibliográfica del marco normativo se empleó las bases de datos legales LexisFinder, y Tirant Latam y la información obtenida con el sistema de información de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

Entre otros materiales se encuentran:

Laptop, teléfono celular, cuaderno de apuntes, hojas de papel bond, conexión a internet, fotocopias, anillados, entre otros.

5.2 Métodos.

En el proceso de investigación socio jurídica se aplicó los siguientes métodos:

Método científico: Entendido como la forma de obtener nuevos conocimientos; en la presente investigación se utilizó el método científico para analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el marco teórico, que constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método inductivo: Basado en la inducción a través de premisas particulares para generar conclusiones generales, se utilizó para explicar la historia del trabajo en el Ecuador, partiendo desde un enfoque general; es decir, como iniciaron las protestas para mejores condiciones de trabajo, regular las horas de trabajo, el tiempo de descanso correspondiente por concepto de vacaciones, para de ahí abarcar los antecedentes a nivel nacional, la realidad actual del derecho del trabajo, los riesgos del trabajo, este método fue aplicado en el marco teórico.

Método deductivo: Entendido como la conclusión a base de premisas, fue aplicado en la investigación al momento de analizar si es necesario incorporar como riesgo de trabajo a la muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales al Código del Trabajo y al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, que dieron paso a identificar la falta de normativa, motivo por el cual los empleadores, no garantizan al trabajador medidas preventivas ante los riesgos del trabajo, menos aún la autoridad que controla y vigila al empleador hace cumplir con lo que establece en la normativa del trabajo.

Método analítico: Enfocado a partir de lo general a lo específico, este método fue implementado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el marco teórico, colocando el respectivo comentario, de la misma manera, fue aplicado al interpretar y analizar los resultados de encuestas y entrevistas.

Método mayéutico: Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, método aplicado mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicadas en las encuestas y entrevistas a profesionales del derecho para la obtención de información necesaria para la investigación.

Método comparativo: El método comparativo fue practicado en el presente trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Ley Federal del trabajo de México, a través del cual se adquirió semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.

Método estadístico. El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las Técnicas de la Entrevista y la Encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

Método sintético: Consiste en resumir y unir aspectos sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue aplicado en el desarrollo de la presente investigación; aplicado al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

5.3 Técnicas.

Encuestas: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a los abogados en libre ejercicio, que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 4 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4 Observación Documental.

Mediante la aplicación de esta técnica se realizó el estudio de casos que se han presentado en la sociedad en lo que concierne a la desaparición o muerte derivada de un acto delictivo como resultado del cumplimiento de las funciones del trabajador o funcionario y que no se hayan tomado las medidas necesarias para evitar los Riesgos de Trabajo, en virtud que en la actualidad existe un vacío jurídico en la norma de nuestro país ya que, los trabajadores o funcionarios se ven expuestos a estas eventualidades por la falta de planes de prevención ante Riesgos de Trabajo que deben ser impulsados por los empleadores para garantizar la seguridad, integridad y la salud de los trabajadores y funcionarios.

De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar el marco teórico, verificación de los objetivos, y para originar a las respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

6. Resultados.

6.1 Resultados de la aplicación de encuestas.

La técnica de encuesta como medio probatorio de los objetivos de la presente investigación, fue aplicada a 30 profesionales del derecho, con un formato de 5 preguntas dicótomas, a más de la fundamentación de la respuesta otorgada a cada interrogante, obteniéndose los siguientes resultados:

Primera pregunta: Conoce Ud. el marco jurídico sobre los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público. ¿Cuáles son estos?

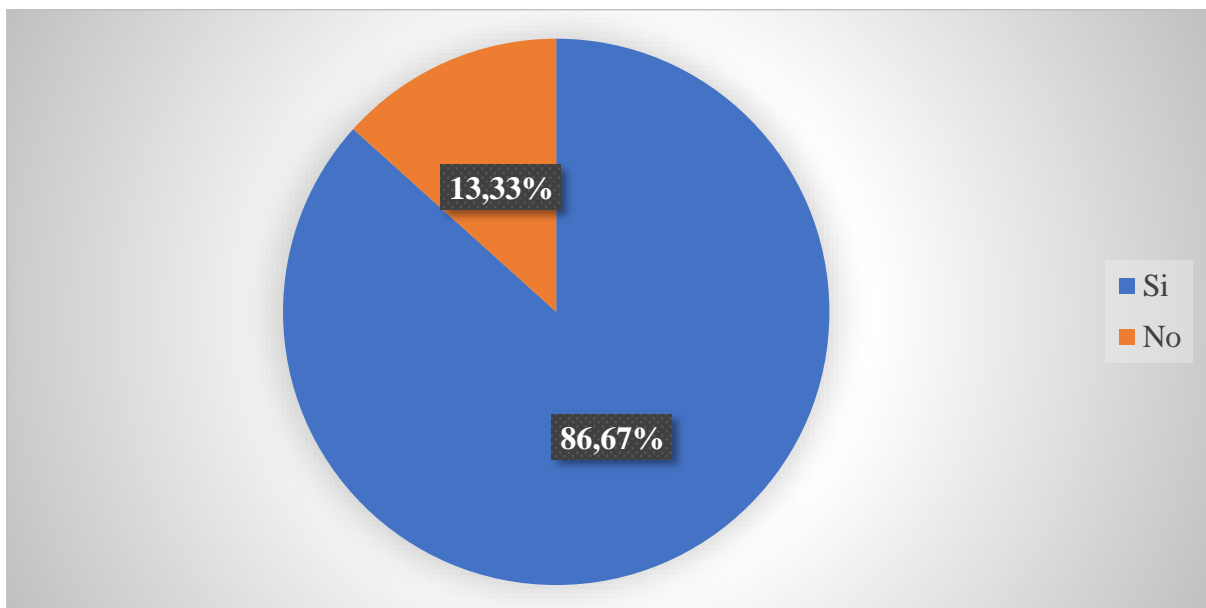
Tabla 1. Cuadro Estadístico - Pregunta Nro.1

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	26	86,67%
No	4	13,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autor: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Figura 1. Representación gráfica- Pregunta Nro.1



Interpretación: En la pregunta realizada, veintiséis (26) de los profesionales encuestados que conforman el 86,67%, mencionan que, si conocen del marco jurídico de los riesgos laborales, afirmando que son eventualidades que puede sufrir el trabajador por las labores que desempeña, mientras que cuatro (4) de los profesionales encuestados que conforman el 13,33%, indican que, no tienen un conocimiento del marco jurídico o desconocen cuáles son los riesgos de trabajo por motivos que no tienen una relación de dependencia o no es parte de su especialización esa parte de conocimiento.

Análisis: De acuerdo a la pregunta realizada, comparto la opinión de la mayoría de los profesionales, mismos que si bien tienen conocimiento del marco jurídico de los riesgos de trabajo, conceptualizan a los riesgos como eventualidades sufridas por el trabajador, en donde considero pertinente el incrementar a esta conceptualización, la afirmación que riesgos de trabajo son actos fortuitos que se desembocan del cumplimiento de una función laboral, estos actos o eventualidades pueden ser en el horario de trabajo o en su movilización desde su domicilio al trabajo o viceversa.

En cuanto al desconocimiento de los profesionales, podría considerar importante el hecho que conozcan el marco jurídico de los riesgos de trabajo ya que no debemos esperar a estar bajo relación de dependencia para desde ese punto recién conocer los riesgos a los que por ser trabajadores se podría estar expuestos.

Segunda pregunta: ¿Considera Ud. que el Estado está protegiendo el bien jurídico “la vida” de los trabajadores y funcionarios que ejercen cargos cuya actividad genere riesgos, teniendo en consideración el incremento de las muertes violentas en el Ecuador?

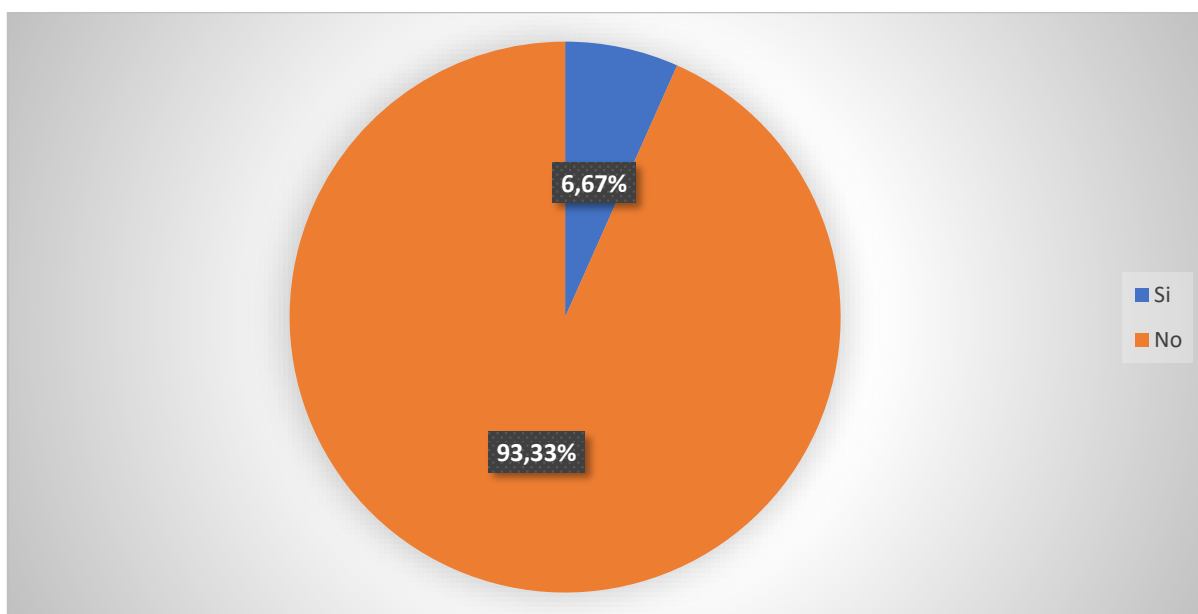
Tabla 2. Cuadro Estadístico - Pregunta No.2

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	2	6,67%
No	28	93,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho.

Autora: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Figura 2. Representación Gráfica- Pregunta No.2



Interpretación: En base a la pregunta elaborada, dos (2) de los profesionales que conforman el 6,67% de la muestra, afirman que si se está protegiendo por parte del Estado a los trabajadores de cargos cuya actividad genera riesgos por medio de política pública la misma que brinda la protección necesaria a la ciudadanía, por el contrario, veintiocho (28) de los profesionales que conforman el 93,33% de la muestra afirman que, por parte del Estado no existe esta protección en primera instancia a la ciudadanía en general y más en concreto para los agentes judiciales que como es evidente, se han visto victimizados por actos delictivos relacionados con su función laboral.

Análisis: Con los resultados obtenidos de la pregunta en cuestión, puedo hacer énfasis en que concuerdo con la opinión de la mayoría de los profesionales, ya que como hemos podido evidenciar, a nivel nacional solo en el año pasado se superaron las cuatro mil (4000) muertes violentas, de las cuales ciertos casos tenían que ver con agentes judiciales o administrativos del Estado, mismos que por su función laboral no contaron con la seguridad necesaria por parte del Estado para garantizar y prevenir su integridad personal, se puede evidenciar que no está teniendo efectividad las políticas de mitigación de la delincuencia aplicadas por el gobierno en curso, por lo cual se considera que de no tomar medidas más acertadas, en lo que va del presente año se va a homologar a lo sucedido el año pasado y considero que tenemos las herramientas, solo debemos focalizar adecuadamente el accionar de las fuerzas de seguridad y control de nuestro país.

Tercera pregunta: ¿Cree Ud. conveniente que se indemnice por parte del empleador cuando como resultado de un acto delictivo, se provoque la muerte o desaparición del trabajador o funcionario, acto que debe estar directamente vinculado a su función laboral?

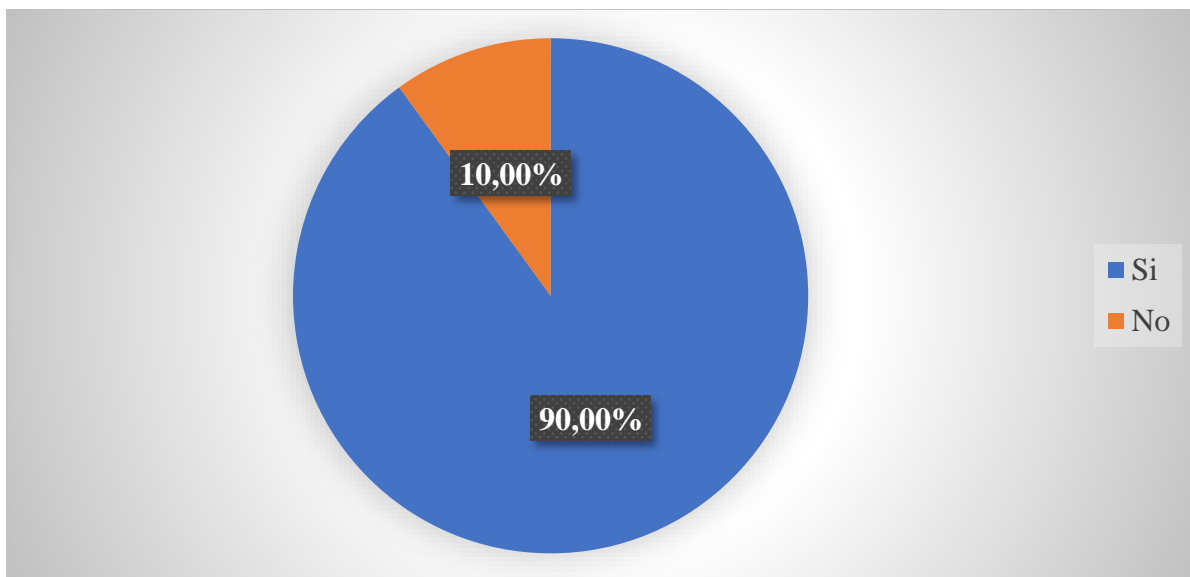
Tabla 3. Cuadro Estadístico - Pregunta No.3

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	27	90,00%
No	3	10,00%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Figura 3. Representación Gráfica – Pregunta No. 3



Interpretación: Como respuesta a la pregunta, veintisiete (27) profesionales que conforman el 90% de la muestra, coinciden en que el trabajador al ser víctima de un acto delictivo en el cumplimiento de sus funciones y como resultado se provoca la desaparición o muerte, el empleador es quien se debe hacer cargo de la indemnización correspondiente, fundamentándose en que el trabajador o funcionario se encontraba en horario laboral, igualmente si el empleador no evitó estos riesgos o como fuente de reparación a la familia.

En contraposición, tres (3) profesionales que conforman el 10% de la muestra, mencionan que el empleador no debe cancelar las indemnizaciones, ya que consideran que no se puede hacer responsable al empleador por hechos realizados por terceros, a más de ello consideran que el Estado es quien debería hacerse cargo de forma solidaria y no el empleador.

Análisis: De acuerdo a las respuesta obtenidas por parte de los profesionales, es muy cuestionable este tema, ya que como bien lo han mencionado, el empleador no tiene culpa ni mucho menos responsabilidad por hechos que perpetran terceros, pero, hay que tomar en consideración que como empleador, al ubicar a un trabajador o funcionario a que desempeñe una función laboral en la cual se puede ser víctima de riesgos, es pertinente que el empleador busque la forma de tratar de proteger o mitigar la posibilidad que estos riesgos lleguen a ocasionar un accidente laboral. Por ende, es más que lógico que si el accidente laboral derivado de un riesgo de trabajo que se encuentra reconocido en la norma y que el Estado exige su protección como obligación, y que este se desarrolla en horario laboral o por motivos de la función que realiza el trabajador o funcionario, debe cancelar el empleador, tal como menciona la norma, en razón de la incapacidad provocada o en este caso si se llega a provocar la desaparición y posteriormente muerte violenta.

Cuarta pregunta: ¿Cree Ud. que los trabajadores y funcionarios que ejerzan cargos cuya actividad genere riesgos deben tener un seguro especializado que cubra el valor a indemnizar por el empleador específicamente si se diera el acto delictivo con resultado de muerte o desaparición por el ejercicio de su función laboral?

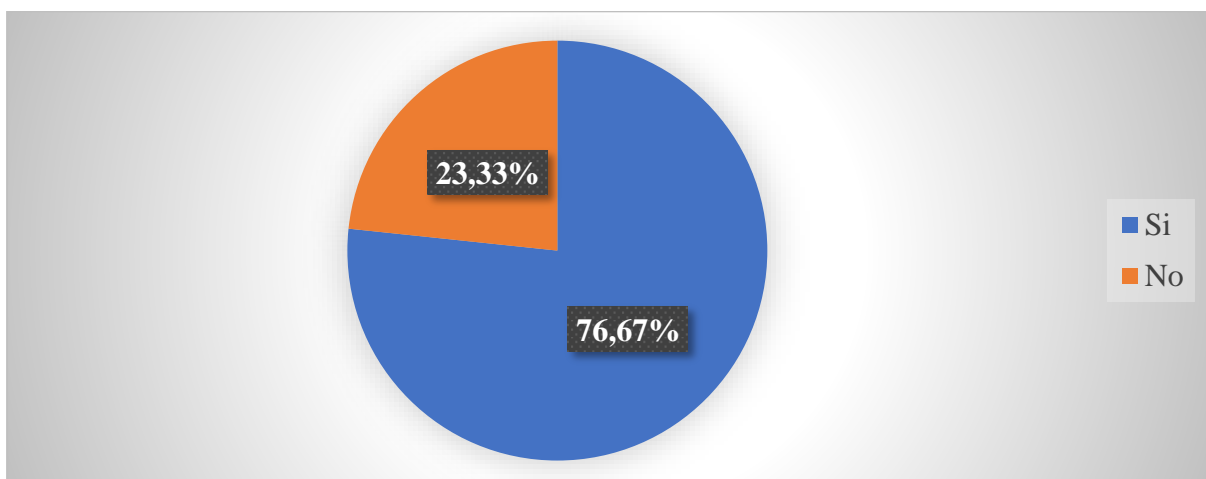
Tabla 4. Cuadro Estadístico - Pregunta No. 4

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	23	76,67%
No	7	23,33%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Figura 4. Representación Gráfica -Pregunta No. 4



Interpretación: En razón de la pregunta realizada, veintitrés (23) profesionales que conforman el 76,67% de la muestra afirman que, es imperativo el que se contrate un seguro especializado que cubra este tipo de eventualidades relacionadas con actos delictivos y la función laboral, ya que de esta forma se puede realizar la reparación integral de la familia del trabajador o funcionario que llegare a ser víctima de estos actos, de igual forma, se debe tomar en consideración que el trabajador o funcionario compromete de forma directa o indirecta su vida en el cumplimiento de sus funciones, por lo cual, a cambio debería contar con un beneficio como retribución realizar sus labores a pesar del riesgo de la misma.

Por otro lado, siete (7) de los profesionales que conforman el 23,33% de la muestra consideran que, al focalizar este tipo de seguros para solo cargos que su actividad genere riesgos, se estaría discriminando a los demás trabajadores, pues que lo óptimo sería que todos los trabajadores cuenten con un seguro no solo de vida sino también que cubra los accidentes con resultado de incapacidades, pero que este sea privado ya que los seguros públicos no son lo suficientemente eficientes para cubrir con todos los posibles accidentes que tendrían que indemnizar, a más de que al obligar al empleador a que contrate un seguro para los trabajadores, podría provocar que se reduzca la intención de contratar por parte de los empleadores.

Análisis: En base a la opinión de los profesionales, considero que tienen razón los que exigen que el seguro sea para todos ya que cualquiera podría ser víctima de una eventualidad, pero hay que considerar que no todos ocupan los puestos o cargos que pueden desembocar en una vulneración a su integridad personal o su vida en el peor de los casos; si bien dentro de la norma se menciona que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social será la entidad encargada de entregar las prestaciones e indemnizaciones de acuerdo al tipo de accidente y la incapacidad a la que se expuso el trabajador, se ha comprobado que no tiene la eficiencia necesaria para satisfacer ante posibles gastos por indemnización a todos los trabajadores, de igual forma, para el grupo que se está considerando que se contrate el seguro, por tanto, lo más efectivo considero que sería el contratar los seguros privados que se encarguen de cubrir los valores adecuados y en proporción al importe mensual de los trabajadores o funcionarios y así evitaremos la falta de pago de estos por parte de las instituciones del Estado que mencionarían que por falta de presupuesto no podrían ser cancelados los valores.

Quinta pregunta: ¿Está de acuerdo Ud. que a través de una propuesta jurídica – lineamiento propositivo se permita la adquisición de un seguro especializado para los trabajadores y funcionarios que ejerzan cargos cuya actividad genere riesgos, ante el

cometimiento de actos delictivos con resultado de muerte o desaparición por el ejercicio de su función laboral y que pueda ser incorporado como riesgo de trabajo?

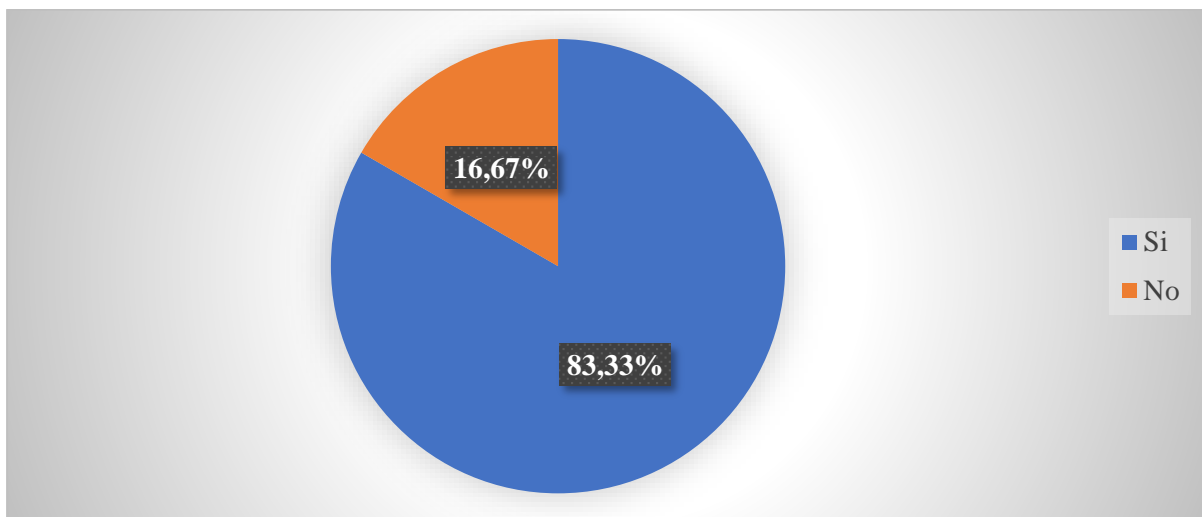
Tabla 5. Cuadro Estadístico - Pregunta No.5

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	25	83,33%
No	5	16,67%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Psicólogos Clínicos y Trabajadores Sociales.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 5. Representación Gráfica – Pregunta No.5



Interpretación: Una vez realizada la pregunta, se obtuvo que veinticinco (25) profesionales que conforman el 83,33% de la muestra están a favor que se presente una propuesta jurídica que permita la adquisición de seguros especializados porque, de esta forma al llegar a considerar como un riesgo de trabajo a las desapariciones o muertes por actos delictivos, se estaría responsabilizando y comprometiendo tanto al Estado como a los empleadores a que busque alternativas para prevenir el que este riesgo llegue a volverse una realidad y de la misma forma que si se llegara a dar, ya estarían protegidos por un seguro que cubriría la reparación integral a la familia por la función laboral que desempeñaba.

En contraposición, cinco (5) profesionales que conforman el 17,67% de la muestra afirman que, todos los trabajadores se encuentran en riesgo no solo cargos específicos, por ende,

si se llega a presentar una propuesta debe ser en base a que se proteja a todos o se estaría discriminando las funciones laborales.

Análisis: Con respecto a las respuestas analizadas, hay que ser puntuales en que no se está tratando de discriminar a nadie, más bien se busque que se considere una posible reforma a los códigos y que se cambien el hecho de poder interpretar los artículos como es el caso del art 235 del Reglamento General a la Ley del Servicio Público que cierra las puertas a que los puestos que se consideran de riesgo tengan por obligación un seguro, sino que lo deja a la interpretación y finalmente menciona que no pueden adquirirlos de forma privada, dejando a que sea el IESS quien se encargue de esto, pero como se ha comprobado el IESS no tiene presupuesto mucho menos alcance para cubrir estos eventos como consecuencia de actos delictivos por el cumplimiento de sus funciones laborales.

6.2 Resultados de las entrevistas.

La técnica de entrevista se aplicó a 4 profesionales conocedores del tema, mismos que son funcionarios de la función judicial y de organismos de control de Latacunga y Loja, obteniéndose la siguiente información:

Primera pregunta: Conoce usted el marco jurídico sobre los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público. ¿Cuáles son estos?

Respuestas:

Primer entrevistado: Si, está establecido como es el caso de los servidores públicos como es mi denominación, se encuentran en la LOSEP en relación a los riesgos que están sometidos los servidores y que son de conocimiento de los médicos ocupacionales para que puedan atenderlos ante su aparición; para el caso de los servidores privados están sometidos al código de trabajo pues evidentemente están establecidos los riesgos a consecuencia de la actividad que se encuentran desarrollando, incluso fuera de su horario de trabajo, que pudiera provocar algún accidente o enfermedad, de acuerdo a la naturaleza de lo que desarrolle tanto el trabajador o en este caso los servidores públicos

Segundo entrevistado: En efecto, tengo conocimiento de que en la normativa legal ecuatoriana se encuentran previstos los accidentes y riesgos laborales, específicamente en el Código de Trabajo y en la Función judicial también reconoce los derechos que tenemos los funcionarios públicos a más de la LOSEP.

Tercer entrevistado: Lógicamente, conozco cuales son los riesgos como pueden ser por ejemplo el que un trabajador se encuentre con una enfermedad catastrófica, en donde su comité debe hacer las gestiones pertinentes para que las autoridades competentes adecuen a la persona que existe un riesgo de trabajo con una función o en su defecto, si procede se puede agilizar la jubilación por como mencioné la enfermedad profesional que lo está aquejando, y así varias formas o eventos en que pueden ocurrir a un funcionario o trabajador por o en su lugar de trabajo.

Cuarto entrevistado: Los riesgos de trabajo, sinceramente que no los tengo muy claros a todos los que están detallados en el reglamento a la LOSEP, considero que son las eventualidades que un funcionario puede sufrir, pero más en concreto no conozco, no hemos recibido como tal una capacitación en donde se nos indique a que se considera y cuales son estos riesgos y mucho menos en que parte de la norma se encuentra.

Comentario del autor:

En cuanto a las opiniones emitidas por los entrevistados, cabe destacar que si bien tienen el conocimiento que existe una norma en donde especifica que versa sobre los riesgos de trabajo, no están claramente identificados cuales son estos, es importante indicar que todos los entrevistados coinciden en que los riesgos son hechos o eventualidades que pueden aparecer al momento de realizar las funciones o por dirigirse a cumplir sus labores, esto en efecto se constata que existe tanto en el Código de Trabajo como en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, de igual manera, tiene mucha relevancia el considerar las enfermedades profesionales como un riesgo de trabajo, puesto que existe la posibilidad que de acuerdo al cargo laboral o el departamento al que sea asignado a prestar sus servicios, pueda sufrir una enfermedad derivada del cumplimiento de sus servicios, como una de las más comunes en nuestra actualidad de acuerdo a los médicos ocupacionales, es el riesgo “psicosocial”, mismo que por la inestabilidad de la seguridad ciudadana provoca en los funcionarios o trabajadores el “estrés” que de no ser controlado puede llegar a provocar enfermedades más graves; por ello considero adecuado que en las instituciones que por su

constitución impliquen riesgos, los funcionarios o trabajadores sean capacitados en el conocimiento de los mismos y como de ser posible evitarlos.

Segunda pregunta: Considera usted qué su función laboral implica riesgos, de ser así, ¿Cuáles? y ¿Cree usted que el Estado lo protege ante estos riesgos?

Respuestas:

Primer entrevistado: Mi función si implica riesgos, exactamente y por la realidad actual el mayor riesgo es la vida, lastimosamente desde la experiencia propia como servidor público que llevo aproximadamente más de 10 años, lamentablemente para el caso de los jueces jamás se nos ha hecho firmar algún seguro que sería lo ideal, conocíamos en algún momento que lo habían hecho con la fiscalía, pero en el caso de la Judicatura en específico no existe ningún tipo de seguridad o garantía o al menos que yo conozca hasta el momento no existe por parte del Estado; tomando en cuenta que últimamente hemos estado más abocados con el riesgo que ha traído para cada uno de los funcionarios judiciales, ha existido varios casos en los cuales se han dado atentados a los funcionarios fuera del trabajo y en horas de labores, e incluso hace unas horas hubo un atentado en contra de una funcionaria judicial en Manabí, lastimosamente el riesgo al que estamos cubiertos todos los funcionarios no está cubierto de ninguna manera, lo único que se cuenta en las entidades públicas es los médicos o los encargados de seguridad ocupacional, que son los que de alguna manera se encargan de darnos charlas de que debemos hacer y que no hacer en nuestra función laboral, pero más allá que venga una protección directa del Estado no lo hay.

Segundo entrevistado: El desempeñar un cargo público de investigación lleva consigo riesgos para la vida, no solo del funcionario sino también para la vida de la familia del funcionario, en realidad en la actualidad nosotros no contamos con un seguro de vida por parte del Estado, si existe por parte de la asociación de funcionarios convenios con seguros privados para hacer análisis o seguimiento de seguros de vida, más no son obligatorios, es decir que no todos tenemos ese beneficio y por parte del Estado íntegramente lo que se determina es custodia policial y seguimiento al ingreso a seguimiento en el sistema de protección de víctimas y testigos, más en si una indemnización en caso de muerte por parte de la institución no existe.

Tercer entrevistado: Claro, todo trabajador al momento que ingresa a una institución no está ni nadie estamos exceptos de un riesgo de trabajo, como en nuestra actualidad puede nuestro país ser un riesgo el ser víctima de una muerte violenta o por ejemplo un fiscal hace un

allanamiento y para hacer esa diligencia nosotros debemos pedir todas las seguridades para evitar cualquier imprevisto por medio de la dotación y elementos que protejan la integridad de este caso fiscalía como también de los acompañantes, eso por parte de protección del Estado al poder contar con cascos y chales a más de agentes policiales para realizar nuestras diligencias.

Cuarto entrevistado: Claro, riesgos laborales específicamente como tal sí, bueno en el caso específico de mis funciones como agente civil de tránsito, estamos expuestos a un sinnúmero de eventos, de hecho ya ha ocurrido que compañeros han sufrido accidentes por su función y por parte del Estado que viene a ser representado por nuestro empleador que es el Municipio de Loja, no ha existido ese apoyo necesario por el accidente, es así que cuando sucede algo dentro del trabajo pues es solventado por el mismo trabajador en sí de forma particular, como es el ejemplo de un compañero agente el cual fue atropellado por un automóvil, mismo que se dio a la fuga y no se pudo dar con el paradero del vehículo, por lo que los daños derivados del accidente fueron cubiertos por el mismo agente de manera particular y por sus propios medios.

Comentario del autor:

En el Ecuador la tasa de muertes violentas en el año 2022 superó el margen de las 4000, de las cuales se pudo identificar que parte de esas muertes eran funcionarios judiciales o funcionarios administrativos de centros del Estado, que por el cumplimiento de sus funciones abrían sido asesinados o atentados en contra de su vida. De acuerdo a las opiniones emitidas por los profesionales se puede evidenciar que todos coinciden en que sus funciones implican riesgos, como todo trabajo en realidad, pero la diferencia es que el riesgo que corren por ser funcionarios judiciales o de control es directamente contra su vida o la de sus familiares; en donde no coinciden las opiniones de los profesionales, es en que si el Estado los protege ante riesgos, primeramente y es evidente que el Estado no está cumpliendo con la protección eficiente a los funcionarios, lo cual se ve reflejado en las muertes violentas, a más de no contar con las garantías suficientes, aunque, como lo mencionó un profesional el Estado si los provee de los implementos necesarios y el acompañamiento para el cumplimiento de sus funciones, pero después de haber realizado la función, el funcionario se queda indefenso, en donde por medio de actos delictivos se ven violentados los servidores públicos teniendo resultados muy lamentables como es la muerte por haber realizado el ejercicio de sus funciones laborales, por lo que es imperativo que se planteen soluciones prácticas a esta inestabilidad.

Tercera pregunta: ¿Conoce usted sobre las indemnizaciones por los riesgos de trabajo y su forma de calcularlas?

Respuestas:

Primer entrevistado: Bueno, entiendo que, en el caso de la LOSEP, me parece que se remite al código de trabajo en cuanto a las tablas que establece y como debe ser en este caso indemnizado, ya sea por una enfermedad de trabajo que dista mucho de lo que puede ser un incidente de trabajo, no solamente en el código de trabajo sino en la Ley Orgánica del Servicio Público e incluyo los derechos que tienen los deudos ante una eventualidad de fallecimiento del servidor público o del trabajador.

Segundo entrevistado: En realidad no tengo conocimiento a detalle la forma de calcularlas, supongo que debe ser en base a la reparación integral en un proyecto de vida en base a los gastos e ingresos mensuales que tiene el funcionario, más no tengo la certeza de la forma correcta de calcular.

Tercer entrevistado: Lógicamente que, si conozco, pero quien debe hacer en este caso las indemnizaciones por eventualidades del trabajador, es el juez de trabajo en la sentencia, los mismos que para realizar su función cuentan con las tablas adecuadas para realizar la indemnización del trabajador de acuerdo al tipo de accidente y su posterior incapacidad.

Cuarto entrevistado: La verdad que casi nada, tengo entendido que cuando sucedan accidentes laborales se entregará a modo de compensación un monto económico, pero no tengo la certeza en que caso esto sea efectivo, porque como le había manifestado por los hechos que les han sucedido a nuestros compañeros, tenemos entendido que no se les ha entregado nada.

Comentario del autor:

Ante sucesos inesperados o fortuitos, todos los trabajadores y funcionarios de acuerdo al Código de Trabajo y al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, se encuentran protegidos y garantizados por medio de prestaciones e indemnizaciones como forma de reparación para sobrellevar el hecho causado. En base a las opiniones vertidas por los profesionales, es muy evidente y como lo han sabido manifestar el conocimiento de las indemnizaciones es el más básico, es decir, comprenden que ante un suceso o eventualidad como resultado de la función laboral que realizan, van a tener una compensación en proporción a la incapacidad como consecuencia del evento, pero en sí conocer cuáles son los tipos de

indemnizaciones o como se deberían calcular es carente el conocimiento, saben que esos son procesos administrativos que los funcionarios de esos cargos deben encargarse de eso, ahora bien, considero que sería factible el capacitar a los funcionarios para que tengan un conocimiento más amplio en razón de los tipos de prestaciones e indemnizaciones que pueden llegar a obtener como beneficio de llegar a ser víctima de un accidente laboral o una posible enfermedad profesional y de igual forma, que conozcan cual es el monto a recibir por su incapacidad, misma que sea del sector privado o público se remite a lo que se estipula en el Código de Trabajo.

Cuarta pregunta: ¿En su trabajo cuenta con un seguro de vida por el riesgo que implica su función, tomando en consideración lo que indica el art. 235 del Reglamento General a la Ley del Servicio Público denominado “De los seguros pagados por el Estado”?

Respuestas:

Primer entrevistado: No, esto tiene relevancia con lo que le decía anteriormente, no tenemos un seguro de vida, justamente por las implicaciones que hemos tenido últimamente y los atentados que ha habido en contra no solamente de fiscales, sino también a jueces que por la naturaleza de nuestras actividades y más aún cuando nosotros aquí en Latacunga tenemos un centro de rehabilitación regional, se había comentado y se hizo llegar esta solicitud que en algún momento se nos cubra mediante un seguro de vida, el cual no lo hay, a excepción de los seguros de vida de manera privada que se encuentran contratados por los funcionarios, de ahí como le mencionaba anteriormente no existe ningún amparo y pese a los incidentes que ha habido a nivel nacional a nivel de jueces e incluso secretarios, no existe esa predisposición por parte del Estado.

Segundo entrevistado: El Estado en sí, no cubre un seguro para funcionarios judiciales, somos conscientes de los riesgos a los que estamos expuestos y por lo mismo deberíamos contar con ese seguro que sirva como reparación para nuestras familias ante una eventualidad que se desprende de trabajar en la parte investigativa como forma para encontrar elementos de convicción ante un caso en particular.

Tercer entrevistado: Lastimosamente, aquí en fiscalía general del Estado no tenemos, hace tiempo atrás sin contábamos con un seguro de vida, pero por cambios a la normativa se

nos privó de estos seguros y como está la realidad nacional sería imperativo contar con un seguro de vida, por cualquier situación imprevista por nuestra función.

Cuarto entrevistado: Por la parte nuestra, es decir, lo que es la institución de tránsito, no hemos recibido ninguna información, pero por terceras personas me he enterado que los trabajadores municipales cuentan con un seguro de vida, desconozco si nosotros como un ente recién adscrito a la municipalidad para lo posterior llegaremos a contar con este tipo de seguro, pero por el momento no contamos con seguro de vida.

Comentario del autor:

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66 denominado de los derechos de libertad, menciona que el Estado reconoce y garantizará la inviolabilidad de la vida, a más de estar esto ratificado por los tratados y convenios internacionales de los cuales somos parte. Bajo la premisa anteriormente planteada, las opiniones compartidas por los profesionales sin duda alguna nos han manifestado que no cuentan con un seguro de vida y en la actualidad como se encuentra la inseguridad a nivel nacional, no se sienten garantizados en cuanto a la protección de su vida como bien jurídico fundamental, esto es muy contradictorio porque, si bien se encuentra en la norma que si cargos o puesto a desempeñar por el funcionario pueden resultar de peligro, se podrá realizar la contratación de seguros de vida, en realidad y como lo había mencionado uno de los entrevistados que comparto su opinión, no debería estar el término “podrá” sino que, tomando en consideración la realidad en la que nos encontramos y con la creciente tasa de muertes violentas se debe cambiar o reformar ese artículo para que se coloque el “deberá” obligando al Estado a contratar los seguros, como medida de garantía para el funcionario, a más de la aplicación de políticas que ayuden a reducir el cometimientos de actos delictivos en el Ecuador.

Quinta pregunta: ¿Qué opinión le merece a usted el adquirir un seguro especializado que proteja a los trabajadores y funcionarios cuya actividad genere riesgos ante “la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial contra el trabajador” y que pueda ser incorporado como riesgo de trabajo?

Respuestas:

Primer entrevistado: Comenzando desde lo último, lo ideal sería que se reforme la LOSEP y que en el caso del art 235 del Reglamento a la LOSEP menciona que “podrá” adquirir

un seguro que ampare a los funcionarios, pero no es imperativo como el “deberá” adquirir un seguro de vida, eso no está, deberíamos primero comenzar reformando la LOSEP en el cual obligue al Estado a que adquiera los seguros de vida para los funcionarios, ya que existen atentados y asesinatos a funcionarios judiciales y pese a esto la administración de la Función Judicial no lo ha hecho, que sería lo adecuado por supuesto.

Segundo entrevistado: Considero que sería importante que el Estado reconozca como riesgo de trabajo la intervención delincriminal, siempre que el funcionario o trabajador esté en funciones por el cumplimiento de sus obligaciones laborales, pues no podemos pretender que el Estado indemnice a todo el muerto violento por un hecho delictivo, pero sí creo que es importante resaltar el hecho de levantar una normativa que reconozca el cumplimiento de ciertas funciones, cabe la redundancia de los funcionarios judiciales y demás funcionarios de los poderes del Estado que conlleve un riesgo laboral que puede llevar a su desaparición o muerte, entonces creo que sí, siempre y cuando la persona que fuere víctima de una muerte o desaparición forzada sea como resultado del cumplimiento de sus funciones y para efectivizar sería bueno contratar el seguro de vida, que a mi parecer así se garantiza, pero siempre y cuando que sea privado, porque si es público ya hemos visto las consecuencias del IEES, los cuales no funcionan.

Tercer entrevistado: Sería interesante que el Estado, para todos los trabajadores en este caso de fiscalía como se sabe que fiscalía ejerce los delitos de acción pública, entre ellos los que ejerce que son más de 800 delitos, entre ellos el delito contra la libertad, específicamente contra la vida y por las diferentes bandas que existen en nuestro país como son los lobos, choneros, lagartos, están de alguna manera amenazando tanto a jueces como fiscales, esto no significa que por las amenazas vamos a dejar de funcionar, tenemos que salir adelante, pues siempre y cuando el Estado nos otorgue un seguro para todos los trabajadores porque detrás de nosotros hay una familia, esposa, hijos, todo esto debe tomar en cuenta el Estado, pero no, no tenemos un seguro.

Cuarto entrevistado: Por supuesto, si es pagado por el empleador fuera excelente, pero si es pagado por el trabajador por el tipo de riesgo que vamos a afrontar por cumplir nuestras funciones, no sería viable ya que en primera instancia no creo que los trabajadores vayan a aceptar un puesto sabiendo que a más de que va a ser fuente de riesgo, van a tener que pagar su propio seguro de vida, en ese sentido podría decir que sería eficiente el adquirir un seguro pero financiado por el empleador.

Comentario del autor:

Si bien es cierto, los derechos deben ser generales, es decir, para toda la ciudadanía, pero hay que mencionar que no toda la ciudadanía cumple las mismas actividades o funciones laborales, por ende, al ser diferentes van a existir labores más peligrosas que otras. Como mencionan los profesionales entrevistados, la naturaleza de sus funciones a cumplir dentro de la función judicial y entidad de control, y dado el crecimiento de bandas delictivas en el Ecuador, el investigador como es el caso de los fiscales, el juzgador como es el juez y el agente de control como lo es el agente de tránsito, se ven expuestos a que su bien jurídico como es la vida se lo vea violentado por un acto delictivo como resultado del cumplimiento de sus funciones, por ello es fundamental que el Estado adquiera seguros de vida especializados para eventualidades que involucren actos delictivos, y de la misma manera que exija que la parte privada también adquiera estos seguros para los trabajadores que podrían ser víctimas por sus labores de actos que vulneren sus derechos de libertad o puedan llegar a terminar con su vida, desde mi perspectiva es una medida aplicable y eficaz que apoya tanto al trabajador como al empleador por igual.

Sexta pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted ante la problemática planteada para poder llegar a solucionarla?

Respuestas:

Primer entrevistado: Por supuesto, como me referí anteriormente nosotros con los sucesos pasados ya habíamos hecho llegar la sugerencia en que se pueda adquirir un seguro de vida o en todo caso si ellos no lo hacen, poder hacerlo nosotros y que sea pagado por el Estado, pero al existir esta prohibición por el mismo Reglamento de la LOSEP en adquirir seguros privados que sean pagados por el Estado, estaríamos en esa necesidad de reformar la LOSEP para obligar al Estado a que pueda adquirir estos seguros y que pueda cumplirse con una de sus funciones como lo es el proteger la integridad de los funcionarios judiciales y no solo judiciales sino también de fiscalía ya que en este caso el ser materia penal estamos un poco más en la línea que se produzca algún incidente y nos atente contra la vida de alguno de nosotros.

Segundo entrevistado: Correcto, considero que el hacer convenios con los seguros privados que con reglas claras garanticen a la familia del funcionario público una indemnización tras una muerte o desaparición forzada en el ejercicio de sus funciones, creo que

si es necesario que se hagan estos convenios para garantizar al funcionario ese beneficio en caso de llegar a ser víctima de estos actos delictivos.

Tercer entrevistado: Bueno, yo considero primeramente, una reforma inmediatamente o enmiendas a las Constitución de la República del Ecuador, como sabemos está en trámite, para que a más de la policía, también acompañen a combatir las fuerzas armadas y ayude a la seguridad ciudadana de nuestro territorio ecuatoriano y así mismo, una reforma en este caso yo digo a nuestro Código Orgánico Integral Penal, sobre todo el art. 534 en donde nos exigen a nosotros los fiscales que debemos justificar, no con indicios sino con elementos de convicción para aceptar la prisión preventiva a una persona en este caso que comete una infracción y es duro para el fiscal, por eso dicen que salen los que cometen varias infracciones al otro día, los cuales no salen libremente sino que salen con medidas cautelares distintas a la prisión preventiva, pero son personas que no conocen el debido proceso, pero por eso fiscalía no presenta los elementos de convicción, el juez no dicta la medida cautelar de ultima ratio que es la prisión preventiva, por ende amerita una reforma, y así mismo, realizar una concientización a todos los operadores de justicia, más en específico a los de delitos bien graves, que son quienes por la necesidad y la gravedad deben dictar la prisión preventiva.

Cuarto entrevistado: En cuanto a las muertes violentas de los trabajadores por el ejercicio de sus funciones, es muy complejo la verdad, hemos visto que el Estado plantea políticas públicas, mismas que no reflejan su eficiencia, pero una solución podría ser lo que usted mismo plantea, el adquirir un seguro de vida en caso que por las funciones del trabajador, este se encuentre expuesto a tener algún tipo de riesgo y de llegarse a cumplir el riesgo, que sea beneficiario de la indemnización correspondiente, por ende considero que es la forma más eficiente y rápida de ayudar a de alguna manera garantizar al trabajador por el aporte que realiza a la institución.

Comentario del autor:

El enfoque de solucionar una problemática es de buscar de alguna forma el mitigar tanto las causas como las consecuencias que se presentan en la raíz del problema, lo óptimo es buscar la solución definitiva, pero hay que ser conscientes que la realidad cambia con el tiempo y, por ende, se va a tener que estar actualizando las soluciones en base al problema en el momento exacto. De acuerdo a lo recopilado de las opiniones de los profesionales se puede inferir que todos buscan esa garantía por parte del Estado, como fuente protectora de sus

funciones laborales, si bien la mayoría considera que el seguro es una opción viable como fuente compensatoria para su familia ante el peligro del cometimiento de un acto delictivo que pueda provocar su desaparición y posterior muerte por el cumplimiento de sus funciones, a más de ello es importante lo que mencionan acerca de reformar tanto el Código de Trabajo como el Reglamento General a la Ley del Servicio Público en donde se ponga como obligación del Estado y del empleador que adquiera estos seguros especializados para los trabajadores y funcionarios que por la naturaleza de sus actividades lo llegaren a necesitar.

De la misma manera, es importante analizar la posibilidad que las fuerzas armadas apoyen a la policía nacional a combatir la ola de inseguridad ciudadana que estamos atravesando actualmente, es preciso un análisis a esa medida ya que, si bien las fuerzas armadas en razón de capacidades y competencias son muy distintas con la de la policía nacional, podría ser una opción factible para mitigar los actos delictivos.

6.3 Estudio de casos.

El presente estudio de casos se desarrolla con casos emblemáticos desarrollados en México y en nuestro país, mismos que contribuyen con la investigación como base para fundamentar la falta de consideración como riesgo de trabajo a la muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales:

Noticia N°1.

1. Datos Referenciales

Fuente: El Telégrafo

Fecha de publicación: 26 de febrero de 2016

Publicación digital

Tema: El crimen del fiscal Loo se ordenó desde el rectorado de la Universidad del Sur de Manabí.

2. Desarrollo de la noticia

En la mañana del 17 de abril de 2013 Jorge Velásquez de 35 años, se dirigía a realizar sus compras al mercado, cuando no tuvo oportunidad de encender su carro y dos sicarios segaron su vida con 4 balazos. Velásquez era catedrático de la Universidad Estatal del Sur de Manabí (Unesum), en la que también colaboraba en el servicio de compras públicas. Previo a

su asesinato, el docente había denunciado presuntos actos de corrupción en la administración de estudios superiores.

El caso Velásquez fue asignado por sorteo al fiscal de Jipijapa, Ramón Francisco Loor Pincay, de 52 años, quien empezó la investigación que lo llevó hasta el rectorado de la Unesum. Durante la indagación del crimen lo intentaron coimar. Loor al igual que Velásquez buscaba comprobar un presunto desfalco al interior de la universidad, lo que habría ocasionado la muerte del docente. El fiscal se convirtió en una amenaza para los responsables del delito, que ordenaron su muerte. La misma estrategia utilizaron los sicarios, la mañana del 7 de junio del 2013, es decir, 2 meses después de la muerte de Velásquez, esperaron que el fiscal Loor salga de su vivienda para dirigirse a la Fiscalía de Jipijapa, cuando le dispararon por cinco (5) ocasiones cuando se disponía a bajar de su automotor.

Ese mismo día se emprendió un intenso operativo de búsqueda de los sicarios. La Fiscalía inició una investigación para descubrir a los autores del asesinato. Por este crimen fueron detenidas 5 personas. Uno de los primeros apresados fue C.D., de 31 años, quien confesó que el rector de Unesum le ofreció \$ 8.000 por el crimen, pero que desconocía a la víctima hasta que se enteraron que se trataba del fiscal Loor. Añadió que solo recibió \$4.000. Luego de esta declaración se efectuaron allanamientos en la casa del rector y en la universidad, en la que encontraron 7 armas de fuego, una de ellas era del rector.

El 11 de agosto, en una vivienda de Lomas de Urdesa, norte de Guayaquil, fue arrestado el rector de la Universidad del Sur de Manabí, Jorge Clímaco C.M. como presunto autor intelectual del asesinato del fiscal Loor Pincay. El detenido fue ingresado en la cárcel de El Rodeo, en Portoviejo. Sus 2 hijos también fueron arrestados, una de ellos en Cuba y posteriormente deportada a Ecuador, pues estaba en la lista de los más buscados

3. Comentario del autor

De la presente noticia es importante destacar el efecto directo que existe entre la función investigativa que se encontraba realizando el fiscal y la muerte violenta del mismo, evidenciando que ya existió una intensión de coima durante la investigación, hecho que muestra que existía las irregularidades que había denunciado el primer docente que de igual manera fue asesinado, desde mi consideración creo que cuando ya recibió insinuaciones de tratar de sobornarlo debió solicitar la protección necesaria, tomando en consideración que la muerte de la primera persona se realizó poco después de denunciar irregularidades en la Universidad.

Protección que tendría que ser otorgada por su empleador, como lo es la Fiscalía General del Estado misma que está bajo la tutela del Estado como máximo empleador, es decir que, el Estado es la parte superior y de él nacen las otras instituciones con jurisdicción y competencias pero quién otorga el presupuesto es el Estado y por ende se constituye desde mi punto de vista como el máximo empleador y por ende desde el deben cumplirse con la obligación de brindar protección a los servidores que la necesitan.

Noticia N°2.

1. Datos Referenciales

Fuente: Diario “El Tiempo”

Fecha de publicación: 24 de octubre de 2018

Publicación digital

Tema: Detalles del secuestro y asesinato de los periodistas ecuatorianos.

2. Desarrollo de la noticia

En las dos primeras semanas del mes de marzo del año 2018 se producen atentados en la provincia de Esmeraldas, por este motivo, trabajadores de diario El Comercio Javier Ortega, Paúl Rivas y Efraín Segarra viajan desde Quito para realizar una investigación sobre los atentados ocurridos en la frontera norte del Ecuador.

En la mañana del día 26 de marzo de 2018 los dos periodistas junto a su chofer, ya en Esmeraldas, cruzan el control militar de ingreso a Mataje en plena zona de frontera, donde fueron advertidos del peligro latente por los sucesos ocurridos, donde estacionan su vehículo y proceden a caminar; según versiones anónimas los dos periodistas y su chofer mantuvieron una conversación con una persona y posterior a ello caminan detrás de ella, se suben a una canoa y cruzan al otro lado de la frontera, es decir, a Colombia, momento en el cual les comunican que “ahora sí, están detenidos”.

Los tres ecuatorianos habrían sido secuestrados por el Frente Oliver Sinisterra, una narco disidencia de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (Farc) liderada por el excombatiente Walther Patricio Arizala Vernaza, identificado así en Ecuador, y conocido en Colombia como Luis Alfredo Pai Jiménez, en ambos países tenía el mismo alias “guacho”. El

secuestro fue realizado con el objetivo de negociar con el gobierno ecuatoriano para que libere a tres de sus integrantes que tenía detenidos y por otro lado que anule el convenio antiterrorista y antinarco tráfico existente entre Ecuador y Colombia, además, en reiteradas ocasiones, el grupo de “guacho” emitió amenazas directas contra civiles, información que nunca fue compartida ni con militares, ni con el Ministerio del Interior, ni con los periodistas enviados a la región.

Las negociaciones iniciaron la tarde el 26 de marzo de 2018 con un mensaje por parte de alias “guacho” dirigido al mayor de la Policía de Ecuador, quien era el jefe de Gestión del Distrito de Vigilancia San Lorenzo, haciéndole conocer que tenía secuestrado a tres ecuatorianos y que debían contestar en un plazo de 10 minutos o sus vidas corrían peligro; las negociaciones por parte del gobierno ecuatoriano y el grupo disidente hasta el momento no están claras, se conoce que el 7 de abril de 2018 “guacho” envió su último mensaje mencionando “para cuándo me libera a mis muchachos, o mato a los periodistas, y dígale a ese Ministro del Interior que le tengo en la mira y mis ataques y bombas van a continuar”.

Ante la negativa en querer llegar a una negociación, y un comunicado del grupo disidente del asesinato de los periodistas, el presidente Moreno dio un plazo de 12 horas para que muestren pruebas de vida de los periodistas. Pasadas las 12 horas, el 13 de abril de 2018 el presidente Moreno, mediante ruda de prensa dio a conocer al país que por falta de pruebas que garantice la vida de los periodistas confirmó que los secuestrados fueron asesinados a manos del Frente Oliver Sinisterra y declaró a alias “guacho” como el criminal más buscado de Ecuador.

El 21 de junio de 2018, la Fuerza Pública de Colombia ubicó, en zona rural del municipio colombiano de Tumaco, una fosa común con cuatro cadáveres y se sospechaba que tres correspondían a los periodistas secuestrados y asesinado, confirmando y dando aviso a la cancillería ecuatoriana el 25 de junio de 2018 que los cuerpos encontrados correspondían a los periodistas secuestrados.

3. Comentario del autor

Desde mi punto de vista, considero que la profesión del periodismo por ser enfocada a la búsqueda de información y que muchas de las veces esta información es controversial, puede llegar a poner en riesgo a los profesionales del periodismo, si bien es cierto en la presente noticia existen muchas incongruencias porque el gobierno ecuatoriano como tal no mencionó que

sucedió con las negociaciones, simplemente tomó una actitud de negación ante las peticiones por parte de estos grupos disidentes, motivo por el cual y ya cansados de no obtener una respuesta positiva, proceden a asesinar a los 3 periodistas que en una primera instancia fueron secuestrados bajo el engaño de otorgarles una entrevista del porqué de los atentados.

Aquí existen dos responsables desde mi punto de vista, por una parte, el diario “El Comercio” que envió a los periodistas en busca de esa entrevista conociendo la situación tan peligrosa que estaba sucediendo en la frontera Norte y por otro lado el Estado que no supo garantizar la vida de los tres por medio de las negociaciones o en su defecto un rescate con el uso del ejército.

Noticia N°3.

1. Datos Referenciales

Fuente: Primicias

Fecha de publicación: 25 de mayo de 2022

Publicación digital

Tema: Fiscal de Manabí y su asistente, asesinados en Manta.

2. Desarrollo de la noticia

En la mañana del 25 de mayo de 2022 se registró en Manta, provincia de Manabí, que varios sicarios acabaron con la vida de la agente fiscal Luz Marina Delgado y su asistente un abogado, mientras iba en su vehículo rojo, mismo que fue interceptado por la vía que une el sector Altagracia con Elegolé, luego de recibir varios disparos, el auto en el que iban las víctimas terminó estrellado contra una pared.

La fiscal Delgado tuvo varios casos polémicos, como la captura para fines investigativos por lavado de activos de Julia J., pareja sentimental del narcotraficante Édison Prado alias “Gerald”, conocido como el Pablo Escobar ecuatoriano, mismo que cumple una condena de 19 años de cárcel por narcotráfico en Estados Unidos.

Así mismo, la fiscal Delgado en septiembre de 2018, formuló cargos contra los militares en servicio activo, Carmelo E. y Juan M., quienes fueron detenidos en la base aérea de Manta con más de 1,1 toneladas de cocaína, que ingresaron en un camión. Los uniformados recibieron una pena de 17 años de cárcel.

3. Comentario del autor

En la presente noticia se puede evidenciar los riesgos a los que están expuestos los servidores judiciales que tienen cargos sea de investigación como de toma de decisiones como son los jueces, considero que por evitar estos desenlaces que acaban con la vida de las personas, es que los funcionarios incurren en la corrupción es decir, aceptan sobornos como medio para evitar proporcionar información o profundizar en la investigación para determinados casos, que como se observa son relacionados a actos delictivos y bandas organizadas.

Noticia N°4.

1. Datos Referenciales

Fuente: Primicias

Fecha de publicación: 19 de septiembre de 2022

Publicación digital

Tema: Fiscal asesinado en Guayaquil investigaba delitos de terrorismo.

2. Desarrollo de la noticia

La mañana del lunes 19 de septiembre de 2022 en los exteriores del edificio de la Fiscalía de la Merced, ciudad de Guayaquil, un funcionario fiscal identificado como Edgar Escobar fue baleado por sicarios cuando ingresaba a sus labores en esta dependencia del Estado.

El fiscal Edgar Escobar de 43 años de edad, era fiscal de la unidad de personas y garantías, unidad que se encarga de investigar las muertes violentas, tenía a su cargo las indagaciones de la explosión ocurrida el 14 de agosto de 2022 en el sector Cristo del Consuelo, en Guayaquil, y que dejó cinco (5) personas muertas y diecisiete (17) heridas. Además, investigaba casos por narcotráfico, así como la muerte de un detenido tras un enfrentamiento entre bandas rivales registrado en agosto de 2021 en el pabellón seis de la Penitenciaría del Litoral.

También procesó a dos presos implicados en la masacre en ese centro carcelario, ocurrido en noviembre del año 2021, que dejó 65 fallecidos y 25 heridos. Además, trabajó en el caso del asesinato de Jaime Villagómez, registrado en un restaurante en el Buijo Histórico de Samborondón, en mayo de 2022.

También se conoció que Escobar fue director de la Penitenciaría del Litoral en 2010 y que actualmente se desempeñaba como docente universitario.

3. Comentario del autor

Esta noticia y acto delictivo es un ejemplo claro de lo que está sucediendo en nuestro país en la actualidad, se muestra un funcionario que fue claramente asesinado por el cumplimiento de su función laboral, mismo que estaba asignado a la unidad de muertes violentas e investigaba los casos relacionados y que por la detención de su victimario se pudo corroborar la razón, es aquí cuando el Estado debe intervenir para proteger a los servidores que por su función se ven expuestos a estos enormes riesgos como es con la vida.

Noticia N°5.

1. Datos Referenciales

Fuente: El Telégrafo

Fecha de publicación: 8 de diciembre de 2022

Publicación digital

Tema: Policía Nacional liberó a un funcionario del Consejo de la Judicatura.

2. Desarrollo de la noticia

La Policía Nacional confirmó la liberación de una persona que fue secuestrada en Guayaquil, luego de un operativo que dejó dos sospechosos extranjeros aprehendidos para sus investigaciones.

Fabary Montalvo, subcomandante de la zona 8, indicó que la víctima fue interceptada el miércoles 7 de diciembre cuando salía de su negocio (licorera) cerca de la Embajada Americana, en Guayaquil. Cinco sujetos, a bordo de dos motos y un vehículo, maniataron a la persona.

Este jueves 8, la Policía se encontró al vehículo detectado y por ello realizó el seguimiento, hasta llegar a Pascuales. Allí, la Unidad Antisecuestros se trasladó con uno de los detenidos hasta La Forestal, donde ubicaron a la víctima. "Visiblemente fue maniatado y agredido", indicó Montalvo.

Carlos Cuenca, capitán de la Unidad Antisecuestros, agregó que la víctima es funcionario del Consejo de la Judicatura en la unidad de mediación, pero que tiene su negocio propio, en donde fue secuestrado la noche del 7 de diciembre. Según se presume los secuestradores tenían pleno conocimiento de las actividades laborales que realizaba la víctima por ende decidieron secuestrarlo. Pedían 40.000 dólares a la familia para su liberación, al momento de su liberación se encontró que lo tenían amarrado en una silla de barbero.

3. Comentario del autor

De igual manera, como son las muertes violentas también existe la desaparición forzada que es a lo que también los trabajadores y funcionarios por su cargo pueden llegar a ser víctimas de estos actos delictivos, el presente caso muestra como por el cargo que ocupaba el funcionario y un negocio que tenía como ingreso extra, delincuentes procedieron a secuestrarlo buscando obtener una suma de dinero en proporción a lo que habían estudiado que el funcionario podría tener debido a la función laboral que realizaba.

En el presente caso se lo pudo rescatar al funcionario en menos de 48 horas después de su desaparición, pero el enfoque de incluir a la desaparición forzada dentro de los riesgos de trabajo es para buscar garantizar el trabajo del trabajador o funcionario desaparecido hasta que sea liberado o recuperado.

Noticia N°6.

1. Datos Referenciales

Fuente: Factor Capital Humano

Fecha de publicación: 18 de agosto de 2020

Publicación digital

Tema: Morir a manos de la delincuencia rumbo al trabajo si es accidente laboral.

2. Desarrollo de la noticia

En el año 2012, un médico especialista llegaba a su trabajo en un hospital del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en Durango. Como siempre, llegó por el área de urgencias, sin embargo, aquel día fue secuestrado y asesinado. Sus padres exigieron, entre otras cosas, que la desaparición, secuestro y asesinato fueran considerados accidente de trabajo en trayecto. Sin embargo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje negó su petición y también, absolvió al

IMSS y al Sindicato de Trabajadores del Seguro Social del pago de varias prestaciones y de una indemnización, estas decisiones se apegaban a lo establecido en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo que establecía que la muerte debía ocurrir en ejercicio o con motivo de trabajo, en ese momento la ley no contemplaba los casos de delincuencia.

La inseguridad en el país, desde hace varios años, ha modificado la cotidianidad de sus habitantes. Esto llevó a que el Congreso de la Unión legislara para proteger a los trabajadores que son afectados por la delincuencia. En junio del 2018 aprobó agregar al artículo 474 de la LFT que “la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia” es un accidente de trabajo. Esto ocurrió tres meses después de que a la familia del médico le negaran este derecho.

Cuando se modificó el artículo 474 de la LFT, en junio de 2018, el Poder Legislativo también creó la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas. Afirmando que “muchas de las personas desaparecidas o asesinadas eran trabajadores y se deben preservar sus derechos o proteger a su familia o a quienes dependían de él”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el caso del médico señalando que en la interpretación de las normas de derecho laboral debe privilegiarse la más favorable al trabajador. Lo que importa es cumplir con el fin de justicia social, la razón de ser de estas leyes, subrayó. Entonces, aunque este asesinato ocurrió previo a la reforma, su familia debe ser amparada por ella.

3. Comentario del autor

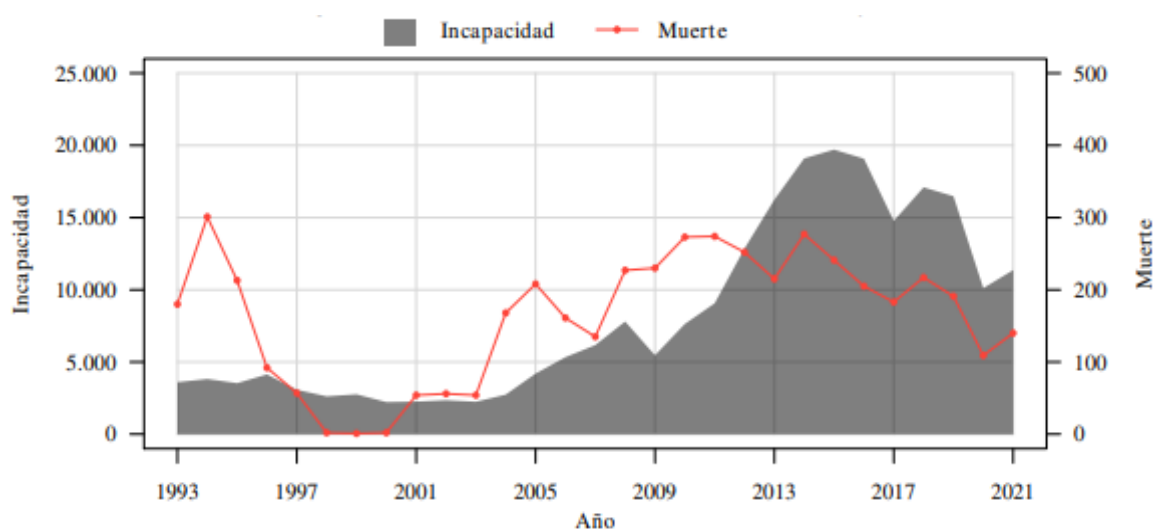
En la presente noticia se muestra el enfoque del porqué de la propuesta que se pretende realizar, misma que evidencia la realidad de un país introducido en la violencia por parte de grupos delictivos, en donde cuando se cometió el hecho de desaparición y posterior muerte del funcionario y que estaba relacionado con la ocupación que realizaba, nadie se quiso hacer cargo de la indemnización puesto que no estaba contemplado en las leyes.

Es por ello que con la presente investigación se busca que se tome en consideración el incorporar como riesgo de trabajo la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial, siempre y cuando los motivos sean vinculados a la función del trabajador o funcionario.

6.4 Análisis de datos estadísticos.

En el presente apartado se muestra la evidencia estadística en la cual está fundamentada la presente investigación, analizando la evolución de los accidentes de trabajo en el Ecuador, las cifras por meses de accidentes, la hora en que suceden, el lugar y la actividad que realizan, a más de la evolución de las muertes violentas en el país y las cifras de personas desaparecidas. Es importante mencionar que a partir del año 2020 el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en su informe solo incluye los accidentes de trabajo que generaron subsidio por accidente de trabajo.

Figura 6. Evolución histórica de accidentes de trabajo, período 1990-2021



Fuente: Boletín estadístico Nro.26 IEES (2021).

Autor: Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE).

Interpretación: Como se evidencia, es una figura de doble entrada, en el eje y se muestran los años que comprende el período de estudio y en el eje x en la parte derecha se muestra la evolución de muertes por accidentes de trabajo y en la parte izquierda se plasman la incapacidad como resultado de un accidente de trabajo, en cuanto a las muertes se puede evidenciar que a partir del 2005 se incrementa el número de muertes y desciende a partir de los años 2017 en adelante, pero la tendencia a crecer vuelve en 2021 con un incremento de 140 muertes; por otro lado, en cuanto a las incapacidades se puede evidenciar que han incrementado considerablemente a partir del año 2009 pasando de 5.493 incapacidades a 11.362 incapacidades en 2021 subsidiadas por el IEES.

Análisis del autor: De la figura, se puede inferir que en los últimos años los accidentes de trabajo han tenido un comportamiento tendencial con presencia de picos y valles, siendo llamativo que en el 2021 se incrementen los accidentes de trabajo, con resultado de incapacidades y de la misma manera con resultado de muerte, sería importante analizar que tipo de trabajo u ocupación es la que se encuentra más vulnerable o puede ser que se esta incurriendo en omisión de las medidas o implementos de seguridad por parte de los trabajadores o empleadores.

Tabla 6. Cifras de accidentes de trabajo por mes, año 2021.

Mes	Incapacidad	Muerte	Total
Enero	829	20	849
Febrero	845	12	857
Marzo	1.059	8	1.067
Abril	792	18	810
Mayo	854	4	858
Junio	1.013	8	1.021
Julio	1.006	15	1.021
Agosto	1.063	12	1.075
Septiembre	1.202	11	1.213
Octubre	896	16	912
Noviembre	1.065	10	1.075
Diciembre	939	6	945
Total	11.362	140	11.502

Fuente: Boletín estadístico Nro.26 IEES (2021).

Autor: Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE).

Interpretación: En base a la tabla emitida por el informe del IEES, se puede evidenciar el desglose por meses de los accidentes de trabajo, en donde se muestra una tendencia marcada en el tercer y cuarto trimestre del año, incrementado los accidentes de trabajo y de igual manera las muertes por accidentes de trabajo, llegando al final de año a la cantidad de 11.362 incapacidades y 140 muertes por accidentes de trabajo.

Análisis del autor: Considero importante el realizar un análisis para poder determinar la tendencia de los dos últimos trimestres del año, para poder determinar el porqué del incremento de los accidentes en esas determinadas fechas, para buscar la manera de mitigar de

ser posible los accidentes, o generar alguna opción para que no lleguen a suceder, desde mi punto de vista considero que esta tendencia se basa en que en estos meses son llenos de festividades por lo que podría llegar a ser un factor externo que genera un efecto negativo sobre los trabajadores y que provoque que lleguen a provocarse estos accidentes.

Tabla 7. Cifras de accidentes de trabajo por día y hora, año 2021.

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
0	15	22	17	14	22	15	11	116
1	10	15	13	15	13	18	13	97
2	10	15	17	20	11	16	17	106
3	10	12	11	13	12	14	13	85
4	19	25	18	27	14	17	10	130
5	64	54	79	57	52	32	32	370
6	154	103	110	93	81	66	55	658
7	205	176	136	147	118	63	44	888
8	168	179	169	156	128	89	43	930
9	145	151	156	180	126	90	40	886
10	216	199	196	205	170	107	51	1.142
11	165	153	166	204	134	69	44	935
12	96	110	114	137	125	61	32	675
13	93	101	95	83	80	41	34	526
14	114	117	118	103	101	58	33	644
15	121	148	160	115	120	56	30	747
16	113	112	139	135	96	41	29	664
17	103	109	87	87	78	59	41	563
18	76	76	69	73	64	36	35	428
19	43	57	59	48	56	31	29	323
20	34	52	30	42	37	27	26	248
21	26	28	32	23	26	24	15	174
22	35	31	31	23	35	27	18	200
23	18	27	24	24	21	25	18	154
Desconocido		1		1		1	1	6
Total	2.046	2.067	2.042	2.022	1.715	1.078	709	11.502

Fuente: Boletín estadístico Nro.26 IEES (2021).

Autor: Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE).

Interpretación: En la presente tabla se muestra un poco más especificado de acuerdo a las 24 horas del día, en qué momento tienen efecto los accidentes de trabajo, como tendría lógica la mayor parte de accidentes tienen su aparición entre las 6 am. que se podría decir que

inicia la movilización de los trabajadores y las 17 pm. que es ya cuando culmina una jornada normal de trabajo.

Análisis del autor: Es entendible que la mayor cantidad de accidentes sea en horarios definidos como laborables ya que como su nombre lo dice son accidentes de trabajo, ahora bien, los que se encuentran fuera del conjunto de horas laborales pueden ser por sus horarios diferenciados de trabajo o simplemente por causa de movilización o comisión de servicios, o en su defecto por la razones que se ha tratado de probar en la investigación, que pueden ser el resultado de actos delictivos que atentan contra la integridad de los trabajadores y funcionarios.

Tabla 8. Accidentes de trabajo de acuerdo a la actividad, año 2021.

Actividad	Agricultura Silvicultura Caza y Pesca	Comercio al por Mayor y Menor Restaurantes y Hoteles	Construcción	Electricidad Gas y Agua	Establecimientos Financieros Seguros y Bienes Inmuebles	Explotación de Minas y Canteras	Industrias Manufactureras	Servicio Comunal Social y Personal	Transporte Almacenamiento y Comunicación	No Definido	Total
Incapacidad	1.089	2.131	325	2.475	4.022	206	256	158	574	127	11.362
Muerte	14	31	10	18	40	2	10		7	8	140
Total	1.103	2.162	335	2.493	4.062	208	266	158	581	135	11.502

Fuente: Boletín estadístico Nro.26 IEES (2021).

Autor: Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE).

Interpretación: En la tabla se muestra los accidentes de trabajo ya diferenciados de acuerdo a la actividad o función a la que se dedican los trabajadores, se debe aclarar que en estos grupos están contenidos los diferentes trabajos tanto del sector público como privado, de igual manera, se puede apreciar que existe mayor cantidad de accidentes y muertes en las actividades relacionadas a la electricidad y agua, y los establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles, así como también por parte del sector del comercio y hotelería.

Análisis del autor: Es importante analizar que la mayor cantidad de accidentes con resultado de incapacidad y muerte son en la parte comercial y financiera o administrativa, en

donde se debería hacer un análisis más profundo para demostrar que está sucediendo ya que en realidad estas actividades deberían ser las de menor riesgo de accidentes, puesto que su trabajo en gran parte hace relación a las oficinas; caso contrario, sucede con la electricidad y agua que ahí si tiene sentido ya que en estas actividades el riesgo de sufrir un accidentes es muy alto por el mismo sentido que son factores externos y muchas veces naturales los que intervienen y no pueden ser predeterminados pero si pueden ser en alguna forma reducidos con los implementos y las medidas de seguridad adecuadas para evitar que se llegue a cumplir el riesgo de trabajo y se constituya como un accidente de trabajo y peor aún que el desenlace sea fatal costando la vida de un trabajador.

Tabla 9. Accidente de trabajo de acuerdo al lugar de ocurrencia, año 2021.

Lugar de ocurrencia	Agricultura Pesca	Silvicultura Caza y Pesca	Comercio al por Mayor y Menor Restaurantes y Hoteles	Construcción	Electricidad Gas y Agua	Establecimientos Financieros Seguros y Bienes Inmuebles	Explotación de Minas y Canteras	Industrias Manufactureras	Servicio Comunal Social y Personal	Transporte Almacenamiento y Comunicación	No Definido	Total
Al ir o Volver del Trabajo	177		538	40	455	976	28	34	34	227	26	2.535
Desplazamiento en Jornada Laboral	25		288	15	94	409	11	11	16	151	14	1.034
Centro o Lugar de Trabajo Habitual	859		1.087	236	1.707	2.199	145	197	72	181	80	6.763
Otro Centro o Lugar de Trabajo	44		186	38	217	388	20	24	25	23	12	977
Comisión de Servicios	4		78	7	28	114	4	1	11	25	5	277
Total	1.103		2.162	335	2.493	4.062	208	266	158	581	135	11.502

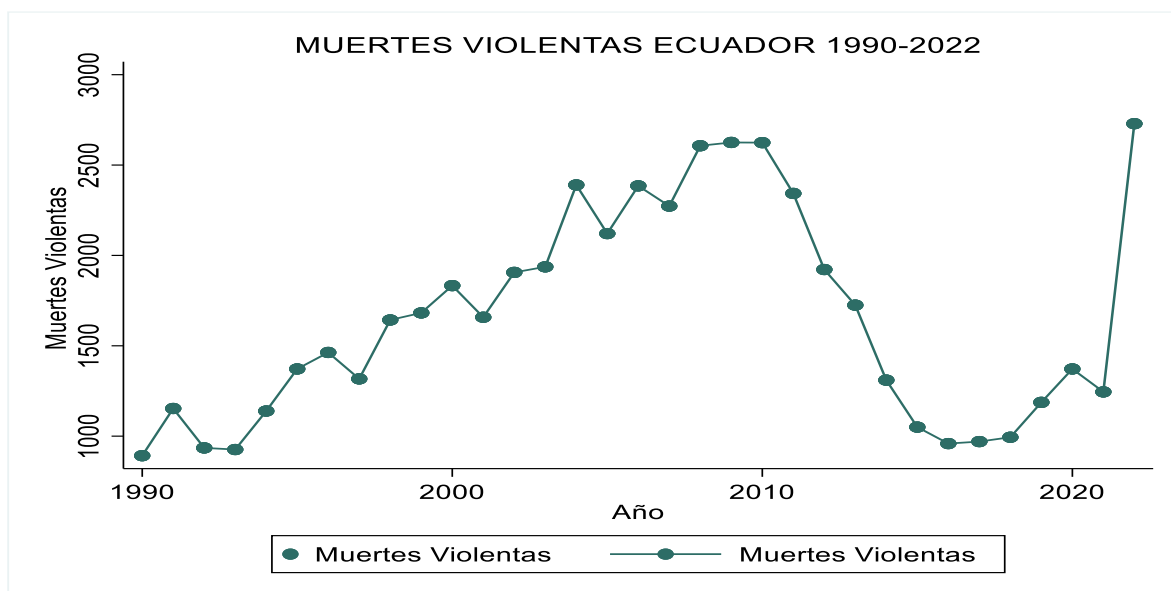
Fuente: Boletín estadístico Nro.26 IEES (2021).

Autor: Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE).

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se evidencia que existe una tendencia muy marcada entre el dirigirse al trabajo, como el encontrarse en su lugar de trabajo para que sucedan los accidentes de trabajo, los grupos que mayor cantidad de accidentes se registran son en el comercio, la electricidad y los establecimientos financieros, y también se suma la parte de logística como es el transporte de alimentos y comunicación.

Análisis del autor: Tienen mucho sentido los resultados, ya que al movilizarnos al trabajo se puede ser afectado por un imprevisto que ponga en riesgo nuestra integridad y se pueda catalogar dentro de los accidentes de trabajo, es importante mencionar que el sector laboral del transporte es el más frecuente con respecto a sufrir accidentes por la constitución del trabajo que implica estar en las vías y a la merced de la naturaleza que en ciertas épocas provoca deslizamientos o genera humedad en las vías provocando accidentes fatales para los trabajadores de este sector.

Figura 7. Evolución de muertes violentas, período 1990-2022.



Fuente: Obtenido mediante la base de datos de Datos Macro (2022).

Autor: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Interpretación: Para nuestro país la tasa de muertes violentas se han incrementado considerablemente con presencia de picos y valles pronunciados, tal como nos menciona Flourish (2022) en donde para los años 2012 la tasa de muertes violentas se encontraba en 12,4 promedio por cada 100.000 habitantes, teniendo un gran punto de

inflexión en los tres años constituidos en 2016, 2017 y 2018 ubicándose en una tasa constante de 5,8 promedio por cada 100.000 habitantes, caso opuesto sucede en los años 2020, 2021 y lo que van del año 2022 generando un incremento en 7,8; 13,89 y 15,48 en promedio por cada 100.000 habitantes respectivamente.

Por tanto, se considera que los trabajadores corren peligro de ser víctimas de estos actos violentos, sea en sus lugares de trabajo o en el tránsito de ida o regreso, en base a lo que menciona Datawrapper (2022) en su informe de lo que va del año 2022 se contabilizan, asesinatos 2,521; homicidios 186 y sicarios 22; siendo así que, si esta tendencia continúa hasta fin de año, Ecuador habrá superado las 4,000 muertes violentas.

Análisis del autor: Como se evidencia en la figura, las muertes violentas en el Ecuador se incrementaron considerablemente, y más en específico a finales del anterior gobierno y en este gobierno no se han tomado medidas y aplicado políticas públicas necesarias para reducir estos números, es muy notorio que en la actualidad se está convirtiendo en cotidiano las muertes violentas en ciudades de la costa y ahora ha llegado a ciudades como Loja que no era tan común el hecho de percibir muertes violentas y que sean tan seguidas, así mismo desapariciones con resultados fatales, es imperante buscar soluciones efectivas para reducir estas tasas crecientes.

Tabla 10. Cifras de personas desaparecidas emitidas por Dinased, período 2014-2023

Año	Personas desaparecidas	Personas encontradas
2014	47	5.602
2015	57	5.448
2016	73	7.490
2017	61	7.757
2018	73	7.719
2019	83	7.772
2020	94	5.480
2021	135	5.610
2022	392	4.976
2023	130	385

Fuente: Dinased (2023).

Autor: Mateo Arcos Primicias.

Interpretación: En la tabla se muestra la evolución histórica de las desapariciones y personas encontradas en el Ecuador, emitidas por la entidad encargada de estos casos, como se puede observar a partir del año 2019 ya comienza a incrementarse la cantidad de personas desaparecidas y reducir la cantidad de personas encontradas, a más de ello, solo para enero del 2023 ya se registran 130 desaparecidos y 385 personas encontradas.

Análisis del autor: En realidad es muy preocupante el hecho que se haya incrementado la cantidad de personas desaparecidas, eso nos muestra que algo está sucediendo dentro de la ciudadanía, a pesar que uno de los factores predeterminantes de las desapariciones son el círculo familiar, creo que también deben existir factores ajenos que influyen y que provocan estos hechos que muchas veces pueden ser fatales para las personas.

Tabla 11. Cifras de denuncias de personas desaparecidas emitidas por la Fiscalía General del Estado, período 2019-2022

Tabla 12.

Año	Personas desaparecidas
2019	9.957
2020	6.881
2021	6.819
2022	3.584

Primer trimestre

Tabla 13.

Fuente: Fiscalía General del Estado (2023).

Autor: Carlos Andrés Vásquez Quille.

Interpretación: En la presente tabla se muestran las denuncias por personas desaparecidas emitidas por la fiscalía general del Estado, es interesante ya que como menciona en el informe del que se tomó las cifras, no coinciden con las emitidas por parte del gobierno por medio de la Dinased, siendo lógicas estas cifras según mencionan ya que se tienen un estimado que más de siete mil personas desaparecen por año, aunque gran parte son recuperadas por la policía ya que son por problemas personales y no por actos delictivos, casos que son el 90% pero el 10% restante que son los que no se

encuentran si están vinculados con actos delictivos y que desgraciadamente tiene resultados letales para las víctimas.

Análisis del autor: Con la presente tabla y el informe obtenido, quedan varias interrogantes ya que las dos instituciones que emiten las cifras son del Estado y por ende deberían tener un cooperación institucional y llevar la misma contabilidad ya que tratan de lo mismo, sin embargo al tener cifras muy distintas generan inseguridad en la ciudadanía sobre el conocimiento de la verdad; en fin, el hecho puntual debería focalizarse en mitigar estos actos para que las personas tengan credibilidad de las instituciones y puedan enfocarse en buscar ayuda con la esperanza de encontrar un resultado positivo como es el tener de regreso a su ser querido.

En cuanto a las cifras, considero que es imperante que se apliquen políticas públicas encaminadas a lograr la reducción de las mismas, si bien la mayoría de desapariciones son relacionadas a problemas familiares, las otras que son por factores delictivos deben ser focalizadas y mitigadas, para cumplir con los objetivos constitucionales que versan sobre la protección ante la desaparición forzada de las personas.

7. Discusión

En el presente apartado se muestra la discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se emplea para la verificación de los objetivos planteados en el inicio, que a continuación se detallan:

7.1 Verificación de los objetivos.

En la presente investigación jurídica de trabajo de integración curricular se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, los cuales se procede a su verificación.

7.1.1 *Verificación de Objetivo General.*

El objetivo general del presente trabajo de titulación es el siguiente:

- 1. Realizar un estudio jurídico, doctrinario y comparado, respecto de los riesgos de trabajo y las indemnizaciones que se otorgan a los trabajadores por las distintas circunstancias contenidas en el Código de Trabajo del Ecuador.**

El presente objetivo general se verifica mediante el estudio jurídico, doctrinario y comparado en el Marco Teórico, puesto que al haber realizado un estudio focalizado en los diversos subtítulos, me permitió analizar de una manera más amplia los riesgos de trabajo, su consecuente como son los accidentes de trabajo y la posterior indemnización, es importante mencionar que de acuerdo al análisis realizado se pudo evidenciar varias debilidades que de acuerdo a la realidad actual de nuestro país se vuelven importantes para que sean considerados dentro de la norma, en el estudio se evidenció que como fuente de protección de trabajador la Constitución de la República del Ecuador menciona que se debe tanto garantizar el acceso al trabajo así como también la seguridad del trabajador, esta seguridad está enfocada tanto a que tenga cobertura de salud y las prestaciones que de ella se desprenden, y que también cuente con la seguridad laboral, es decir la estabilidad mediante la suscripción de un contrato que genera derechos pero también obligaciones a cumplir, por una parte del trabajador al ofertar su fuerza laboral sea física o intelectual y por otro lado el empleador que será quien cancele la respectiva remuneración o salario como compensación del aporte del trabajador a la institución o empresa, en razón de las horas o días laborados.

De igual manera, analizando el respectivo Código de Trabajo y al hablar de trabajo es imperante analizar también la Ley Orgánica del Servicio Público, más exacto en lo referente a los riesgos de trabajo y accidentes de trabajo se pudo verificar que se toma en consideración las eventualidades que pueden provocar incapacidades o muerte por la realización de su función laboral, pero se evidencia que no se contempla como riesgo de trabajo lo que en la actualidad se está viviendo que son los asesinatos de los trabajadores o funcionarios, que en este sentido deberían ser considerados dentro de la norma como derivados de actos delincuenciales, sea la muerte o la desaparición que es el objetivo a probar dentro de la presente investigación, por tanto, al no encontrarse contemplados en la norma y los trabajadores o funcionarios ser víctimas de estos actos delictivos no reciben ninguna compensación o reparación por parte del empleador, tomando en consideración que estos actos delictivos son en razón de la función laboral que realiza el trabajador.

En el mismo sentido, analizando el derecho comparado que en específico se trató de la Ley Federal del Trabajo de México, puesto que en este país tiene altos índices de delincuencia organizada y que ya es conocido que varios carteles de esta país operan en el Ecuador, se evidenció que en México en su norma si tipifican entre los riesgos de trabajo a la muerte y la desaparición derivada de un acto delincencial, por tanto, como se encuentra contemplado en la ley se puede proceder al cobro de una indemnización misma que busca ser una reparación integral para la familia del trabajador que sufrió del accidente de trabajo como resultado de la función que realizaba dentro de la institución, es por ello que se cree la norma más adecuada para ser comparada y tomar lo positivo de la misma para poder aplicar en nuestra realidad nacional y poder llegar a proteger al trabajador y su familia.

De igual forma, se realizó un análisis a la Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Ley Orgánica del Servicio Público; Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; Resolución C.D. 513 Reglamento de Seguro General de Riesgos del Trabajo; Informe Nro.26 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas; , todas estas normas fueron estudiadas y analizadas con el objetivo de establecer la problemática planteada; por otro lado el estudio de campo se planteó treinta (30) encuestas dirigidas a profesionales que conocen sobre el tema, de diferentes ciudades del país y las entrevistas que fueron realizadas a cuatro (4) profesionales conocedores del derecho y que cotidianamente están ejerciendo su actividad

apegados al Derecho Laboral, específicamente al tema de los Riesgos del Trabajo, Accidentes de Trabajo, logrando con los resultados poder sustentar de manera positiva la investigación.

7.1.2 Verificación de Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de integración curricular son los siguientes:

- 1. Demostrar que en el Código de Trabajo del Ecuador existe un vacío jurídico respecto a la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador y por ende su indemnización respectiva por riesgos laborales.**

El presente objetivo logra su verificación al aplicar la primera pregunta de la encuesta y entrevista, formulando la siguiente interrogante: “Conoce Ud. el marco jurídico sobre los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público. ¿Cuáles son estos?”; en la cual tanto los encuestados que fueron el 87% del sí, como los entrevistados supieron manifestar que tenían conocimiento sobre cómo se encuentran definidos los riesgos de trabajo, es decir, que los ven como eventualidades que suceden en el cumplimiento de las labores de un trabajador y que pueden generar diferentes tipos de incapacidades como resultado del evento fortuito, así mismo supieron manifestar que existe la posibilidad que el riesgo de trabajo provoque la muerte del trabajador, pero que dentro las instituciones existen médicos ocupacionales que les brindan charlas sobre cómo evitar ciertos riesgos que podrían poner en riesgo su integridad y por consiguiente su vida.

Con la realización de los estudios de noticias, se demuestra que en el Ecuador existe una tendencia de asesinatos a trabajadores y funcionarios que están involucrados en la búsqueda de información como en la toma de decisiones, las noticias analizadas son netamente de asesinatos a trabajadores y funcionarios por el cumplimiento de sus funciones laborales, como es el caso de los fiscales y periodistas, ante la ocurrencia de estos sucesos la familia de los trabajadores y funcionarios como estuvieron afiliados legalmente al Instituto de Seguridad Social, reciben la prestación que otorga como seguro de vida que es el montepío por viudez u orfandad, dejando en claro que no se procederá al pago de una indemnización por parte del empleador puesto que este ya cumplió con la obligación de afiliación a la seguridad social, norma que se encuentra estipulada en el Código de Trabajo, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

y en la Resolución C.D. 513 Reglamento de Seguro General de Riesgos del Trabajo, llegando a generar afectación al ambiente socioeconómico de la familia del trabajador asesinado.

De la misma manera, en cuanto a la noticia de desaparición de los trabajadores derivada de un acto delictual, se pudo comprobar que en la norma en ninguna de las leyes analizadas se contempla este riesgo de trabajo, así mismo, en la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas, entre los derechos no se evidencia la obligación de mantener la relación laboral con el trabajador víctima de estos actos delictivos, durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad de manera forzada si se llega a comprobar que el motivo tuvo relación con su trabajo o como es en la realidad actual por su nivel de ingresos, en este caso se debe aplicar de igual forma que con las incapacidades temporales los respectivos subsidios para apoyar a la familia del trabajador.

2. Determinar mediante un estudio de derecho comparado entre el Código de Trabajo del Ecuador y la Ley Federal del Trabajo de México, la falta de consideración de indemnizaciones por riesgos laborales.

Este objetivo específico se logra su verificación con la aplicación de la pregunta tres de la encuesta realizada, la cual plantea lo siguiente: “¿Cree Ud. conveniente que se indemnice por parte del empleador cuando como resultado de un acto delictivo, se provoque la muerte o desaparición del trabajador o funcionario, acto que debe estar directamente vinculado a su función laboral?”; en la misma los encuestados que conforman el 90% de la respuesta afirmativa, manifestaron que el trabajador al ser víctima de un acto delictivo en el cumplimiento de sus funciones y como resultado se provoca la desaparición o muerte, el empleador es quien se debe hacer cargo de la indemnización correspondiente, fundamentándose en que el trabajador o funcionario se encontraba en horario laboral, igualmente si el empleador no evitó estos riesgos o como fuente de reparación a la familia.

De la misma manera, mediante la aplicación de la entrevista se pudo verificar el objetivo, con la aplicación de la pregunta tres que menciona lo siguiente: “¿Conoce usted sobre las indemnizaciones por los riesgos de trabajo y su forma de calcularlas?”; en donde los entrevistados supieron manifestar que tienen un conocimiento que ante una eventualidad que ponga en riesgo su integridad o su vida existe un monto por la incapacidad correspondiente y

que de llegarse a provocar la muerte no están seguros si les corresponde algún tipo de indemnización, ya que eso es manejado por la unidad de talento humano y no por ellos.

Así mismo se comprueba el objetivo con la pregunta cuatro de la entrevista que menciona lo siguiente: “¿En su trabajo cuenta con un seguro de vida por el riesgo que implica su función, tomando en consideración lo que indica el art. 335 del Reglamento General a la Ley del Servicio Público denominado “De los seguros pagados por el Estado”?”; los funcionarios supieron responder que en realidad no cuentan con ningún seguro de vida, que comprenden la peligrosidad de la actividad laboral que realizan pero que por parte del Estado no han recibido ninguna garantía ante algún suceso inesperado, más aun considerando la vida que es el bien jurídico primordial a cuidar por el Estado, si bien se cuenta con la seguridad necesaria para el cumplimiento de las funciones y en la institución pero ya fuera del horario laboral de camino a casa o viceversa, se encuentran solos y a expensas de algún acto delictivo que pueda atentar contra su integridad o la de sus familiares.

Por tanto, al realizar el análisis comparativo del Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley Federal del Trabajo de México, se pudo determinar que existe la falta de consideración de las indemnizaciones ante la ocurrencia de los riesgos de trabajos como es la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador, obteniendo como resultado que no existe una indemnización por la muerte del trabajador por accidente de trabajo, sino que se activa una prestación denominada “montepío” dirigida a la viuda o herederos menores de 18 años, el mismo que es el sueldo que recibía el trabajador reducido a 40%, lo que es una afectación total a la economía familiar del trabajador; por otro lado, también se apoya con los servicios funerarios, mismos que tienen como tope máximo los \$1359.63 dólares, que si se llegare a sobrepasar esta cifra será solventada por los familiares del trabajador fallecido. Así mismo ante la ocurrencia de la desaparición no se estipula nada en razón de indemnización ni tampoco de la seguridad de mantenimiento de la relación laboral hasta que la persona pueda ser liberada, situación que genera que se considere como débil a nuestra norma en comparación con la de México que si toma en consideración estas eventualidades y apoya a los trabajadores y su familia que de alguna manera son los mayores externalizados cuando estos sucesos o actos delictivos llegaren a realizarse.

3. Elaborar una propuesta jurídica, para que se pueda incorporar entre los riesgos de trabajo y las indemnizaciones, la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, garantizando asegurar la sostenibilidad económica de la familia del trabajador.

El presente objetivo logra su verificación con la pregunta cinco de la encuesta y entrevista realizada, misma que menciona: “¿Está de acuerdo Ud. que a través de una propuesta jurídica – lineamiento propositivo se permita la adquisición de un seguro especializado para los trabajadores y funcionarios que ejerzan cargos de jerarquía superior, ante el cometimiento de actos delictivos con resultado de muerte o desaparición por el ejercicio de su función laboral y que pueda ser incorporado como riesgo de trabajo?”; en donde el 83% de los encuestados manifestaron que si estarían de acuerdo en primera instancia que se incorpore como riesgo de trabajo estos actos de muerte o desaparición, de igual manera que se adquiera un seguro especializado que proteja estas eventualidades pero que sea focalizado a trabajadores y funcionarios que por su función laboral implique la posibilidad de apareamiento de estos riesgos.

7.2 Fundamentación para la propuesta jurídica.

En la actualidad, se han incrementado el número de cometimientos de actos delictivos a nivel nacional, no es de extrañarse que en las noticias todos los días se hable de muertes violentas o desapariciones de personas, más aún cuando la persona violentada es una trabajadora o servidora que sufrió el atentado por el cumplimiento de sus funciones.

En la presente investigación enfocada en la muerte y desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador se puede evidenciar que en el Ecuador, se registran desde el año 2012 que la tasa de muertes violentas se encontraba en 12,4 promedio por cada 100.000 habitantes, teniendo un gran punto de inflexión en los tres años constituidos en 2016, 2017 y 2018 ubicándose en una tasa constante de 5,8 promedio por cada 100.000 habitantes, caso opuesto sucede en los años 2020, 2021 y lo que van del año 2022 generando un incremento en 7,8; 13,89 y 15,48 en promedio por cada 100.000 habitantes respectivamente. Llegando a finalizar el año 2022 a superar las 4000 muertes violentas.

La Constitución de la República del Ecuador en el numeral 5 del artículo 326 reconoce y garantiza que el derecho al trabajo se sustenta en principios de que toda persona tendrá

derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, pero para poder ejercer este derecho debemos tener en cuenta todo lo establecido dentro del ordenamiento jurídico infra constitucional, con la finalidad de garantizar el efectivo goce de este derecho.

Para el efecto el artículo 347 del Código del Trabajo indica que los Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas 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. De igual forma, de acuerdo al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 233, menciona los accidentes de trabajo ubicando que este pudiere suceder en el lugar o fuera de donde realiza sus labores, por motivo de cumplimiento o por las interrupciones legalmente establecidas.

Con el resultado aportado por la investigación de campo, más en concreto con la entrevista realizada se pudo comprobar que los funcionarios están conscientes que su función laboral implica riesgos, pero creen que ante estos riesgos el Estado no los está protegiendo por lo cual se está viendo el incumplimiento a lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 3 numeral 1 que habla de los deberes primordiales del Estado, haciendo énfasis en la salud y seguridad social, por este motivo manifiestan que se debe modificar la norma o aplicar políticas públicas que garantice la protección de los funcionarios con trabajos que implique riesgos relacionados a la integridad y la vida.

Con respecto al derecho comparado utilizado, para el presente trabajo de investigación, corresponde al país de México, que si bien es cierto somos economías muy distintas, en la parte delictiva vamos por el mismo camino, a más de considerar que los carteles de México se encuentran en Ecuador, bajo esta premisa se analizó los riesgos de trabajo que se consideran y se pudo observar que consideran dos riesgos que son primordiales de incorporar en nuestras normas como son la muerte y desaparición derivada de un acto delictivo del trabajador, y por consiguiente se procede a asignar una indemnización correspondiente como fuente de reparación integral al trabajador por el motivo que el acto delictivo tuvo relación con la función laboral que realizaba, así mismo dentro de la ley de personas desaparecidas de México se pudo identificar que entre los derechos de los desaparecidos se encuentra contemplada la obligación de mantener relación laboral y el pago del subsidio por incapacidad hasta que el trabajador retorne a su vida normal por medio de la liberación o recuperación del mismo.

En este sentido, por medio de los resultados obtenidos de la investigación de campo se pudo evidenciar que de acuerdo a la encuesta ejecutada se obtuvo que el 83% de los encuestados consideran que se debe incorporar a las normas de Ecuador estas dos consideraciones como son la muerte y desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador a los riesgos de trabajo, para que con ello se pueda hacer acreedor al beneficio de la indemnización correspondiente por el accidente al que fue sometido el trabajador por el cumplimiento de su función laboral.

Es importante destacar que en el Ecuador no se pagan indemnizaciones por muerte del trabajador, sino que el seguro tiene una prestación denominada “montepío” dirigida a la viuda o herederos menores de 18 años, como ya se ha analizado anteriormente este salario del 40% de lo que recibía el trabajador cuando estaba vivo genera afectación a las familias ya que reduce en 60% el poder adquisitivo que probablemente estaba acostumbrada a tener, de igual manera, al reducir al 40% no se considera la existencia de deudas pendientes, que de no contar con el seguro de desgravamen se quedaría con la deuda y al verse reducido el ingreso será muy difícil el poder cumplir con esa obligación financiera.

8. Conclusiones.

Una vez desarrollado el marco teórico y la investigación de campo, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Dentro de las normativas vigentes sea Código de Trabajo o Ley Orgánica del Servicio Público o su Reglamento, no se encuentra tipificado como riesgo de trabajo la muerte o desaparición derivada de un acto delincencial contra el trabajador, tomando en consideración el incremento de la tasa de muertes violentas que han ocurrido en los tres últimos años y que han sido focalizadas a trabajadores y funcionarios que por su actividad laboral se han visto violentados su integridad personal y su vida.

SEGUNDO: En cuanto a las personas desaparecidas dentro de la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas entre los derechos contemplados en el artículo 5 de las personas desaparecidas, no se estipula la obligatoriedad de mantener la relación laboral y el pago del subsidio por incapacidad temporal, hasta que la persona pueda reincorporarse a sus labores una vez que haya recuperado su libertad de la desaparición forzada que fue víctima, desaparición que debe ser por motivo o con relación a la función laboral que realiza.

TERCERO: En el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público no se contemplan indemnizaciones, ya que se remiten a lo estipulado en el artículo 353 del Código de Trabajo que menciona que si el trabajador se encuentra afiliado el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encargará de las indemnizaciones y prestaciones correspondientes de acuerdo al grado de afectación que haya provocado el accidente laboral, sin considerar que ante la muerte del trabajador por un accidente de trabajo no va a recibir indemnización alguna, sino más bien una prestación de “montepío” que es su salario reducido al 40% para la viuda y 20% para los herederos menores de 18 años.

CUARTO : No es procedente que de acuerdo al artículo 235 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público se establezca que pueda ser opcional el adquirir seguros de vida para los funcionarios que su trabajo implique riesgos, a más de que en el mismo artículo niega la posibilidad de adquirir seguros privados con el presupuesto del Estado, por lo que se está dejando vulnerables a los funcionarios, ya que por un lado el Estado no les brinda la protección ante actos delictivos y por otro no les garantiza una fuente de reparación ante la ocurrencia de algún acto delictivo que pueda llegar a vulnerar su integridad o acabar con su vida.

QUINTO: No se están cumpliendo con los planes de prevención de riesgos de acuerdo al artículo 11 numeral 2 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, tal como se ha evidenciado en las cifras de accidentes de trabajo que sufren los trabajadores, teniendo en consideración que todos los datos utilizados son los que tuvieron el resultado de subsidio por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

SEXTO: Es evidente que tanto profesionales del derecho en libre ejercicio como funcionarios de las instituciones del Estado, tienen un conocimiento limitado respecto de los riesgos de trabajo, por un lado por parte de los abogados en libre ejercicio debido a que no tienen relación de dependencia o no es su rama el ámbito laboral no tienen ese conocimiento, por otra parte los funcionarios se limitan a conocer que existen riesgos pero que ante la aparición del mismo el médico ocupacional se encargará.

SÉPTIMO: Las instituciones del Estado encargadas de resolver los casos de desapariciones y muertes violentas, como son la Fiscalía General del Estado y la Dinasep, no tienen coordinación interinstitucional ya que las cifras que muestran no concuerdan y generan efectos de desconfianza en las familias de las personas desaparecidas.

9. Recomendaciones.

Las recomendaciones que se estiman realizar son las siguientes:

PRIMERO: Al señor presidente de la República del Ecuador que expida mediante Decreto la necesidad de crear por medio de política pública un plan de trabajo cooperativo entre la Policía Nacional y el Ejército para que puedan ayudar a combatir la inseguridad latente en todas las provincias del país, plan que debe estar sujeto a las competencias que tienen estas dos instituciones. Decreto que debe perdurar y no solo mientras duren los estados de excepción o se crea que exista inestabilidad social por la delincuencia.

SEGUNDO: A la Asamblea Nacional que proponga un plan de reforma tanto al Código de Trabajo como a la Ley Orgánica del Servicio Público y sus respectivos reglamentos para que se incorpore el nuevo riesgo de trabajo respecto de la muerte o desaparición derivado de un acto delincuencia y se contemple las respectivas indemnizaciones como fuente de garantía del trabajador y su familia, la mismas que ascenderían a la cantidad del importe a 5000 días de trabajo.

TERCERO: A la Asamblea Nacional para que proponga una reforma a la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas, para que en el artículo 5 de los derechos de las personas desaparecidas, se incorpore un nuevo derecho que es la “obligación de mantener la relación laboral y beneficiarse del subsidio de incapacidad temporal hasta que la persona sea rescatada y retorne a sus funciones laborales”.

CUARTO: Al Ministerio del Trabajo por medio de la Inspectoría de Trabajo supervisen a las empresas e instituciones para que cumplan con lo establecido en el artículo 11 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo que se refiere a las medidas para prevenir los riesgos trabajo.

QUINTO: Al Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo para que colabore conjuntamente con la empresa privada y pública para la elaboración de planes y programas en materia de seguridad e higiene del trabajo, tal como lo menciona el artículo 2 del del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

SEXTO: Al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que se enfoque en realizar visitas a las instituciones y empresas con el objetivo de corroborar que se está cumpliendo con la toma de medidas e implementos para tratar de mitigar los riesgos de trabajo, a más de evaluar a los trabajadores y funcionarios sobre si conocen como evitar los riesgos de trabajo. Tal como lo menciona el artículo 51 de la prevención de riesgos en la Resolución C.D. 513 del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo.

SÉPTIMO: Al Ministerio de Trabajo, para que analice la posibilidad de considerar óptimo la adquisición de un seguro especializado que cubra la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia contra el trabajador, o en su defecto se pueda financiar la indemnización por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

OCTAVO: Es importante analizar la factibilidad de indemnizar o incrementar las prestaciones, es decir, otra opción a la propuesta en la investigación, es incrementar el montepío del 40% al 80%, o de lo contrario si se cree pertinente indemnizar realizarla tomando en consideración las condiciones del desahucio, puesto que la muerte es una de las formas de terminación del contrato y se estaría cumpliendo esta condición.

NOVENO: Al Instituto de Seguridad Social que realice campañas de capacitaciones a los trabajadores y funcionarios, a fin que conozcan sobre los riesgos de trabajo, las indemnizaciones correspondientes, las prestaciones que otorgan, los montos a los que pueden llegar a ser beneficiarios por alguna eventualidad y demás servicios que presta al afiliado una vez que cumple con el tiempo establecido para ser acreedor a los beneficios.

DÉCIMO: Que, por medio de la aplicación de una política extrafiscal focalizada al último trimestre de cada año con enfoque a cumplir los objetivos constitucionales, es decir, se pueda adquirir ingresos para con ello incrementar el presupuesto anual del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y pueda financiar las indemnizaciones correspondientes por el riesgo de trabajo.

9.1 Lineamientos Propositivos

En el presente apartado se presentan los lineamientos propositivos como resultado de la investigación realizada, mismos que son enfocados a que sean incorporados mediante una reforma al Código de Trabajo, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y a la Ley Orgánica de Actuación en Caso de Personas Desaparecidas o Extraviadas.

PRIMERO: Que incluya el Código de Trabajo en el artículo 347, un inciso que mencione como riesgo de trabajo y accidente de trabajo a la “muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales contra el trabajador”.

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

La muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales contra el trabajador.

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

SEFUNDO: Que se incorpore en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público al artículo 233, un literal e), que mencione como accidente de trabajo a la “muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales contra el trabajador”.

Art. 233.- Accidente de trabajo. - Es aquel que se produjere bajo una de las siguientes circunstancias: a) En el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo, incluyendo el que se produjere durante la movilización desde o hasta el domicilio de la servidora o servidor público y/o desde o hasta el lugar de labores; b) El que ocurriere con motivo del cumplimiento de actividades institucionales, dentro o fuera del lugar de trabajo o como consecuencia de actividades encomendadas por autoridad competente; c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción de otra servidora o servidor durante la ejecución de las actividades y que tuviere relación con la prestación de servicios;

d) El que sobreviniere durante las interrupciones de las labores legalmente establecidas, si la o el servidor se hallare a orden y disposición de un superior; y,

e) la muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales contra el trabajador.

TERCERO: Que se cree un artículo en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, especificando la:

Art (...) “Está prohibida la terminación de la relación laboral mientras el trabajador se encuentre en estado de desaparición y colocarlo en el régimen de incapacidad temporal para que pueda obtener los beneficios”.

CUARTO: Que se cree un artículo en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en donde se reconozca la indemnización mencionando:

*Art (...) “Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales contra el trabajador, la indemnización comprenderá: **I.** Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y **II.** El pago equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.*

QUINTO: en la Ley Orgánica de Actuación en Casos de Personas Desaparecidas o Extraviadas en el artículo 5, que se incorpore un el numeral 6 que mencione:

Artículo 5.- Derechos de las personas desaparecidas o extraviadas. En tanto se mantenga el estatus de las personas desaparecidas o extraviadas, se les garantizará el derecho a:

6. *“El empleador tiene la obligación de mantener la relación laboral y el trabajador beneficiarse del subsidio de incapacidad temporal hasta que la persona desaparecida sea rescatada y retorne a sus funciones laborales”.*

SEXTO En el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público que se reforme el artículo 235, para que se sustituya la palabra “podrá” por “deberá” y que se pueda contratar seguros de vida privados para los funcionarios que de acuerdo a sus funciones los necesiten, quedando de la siguiente manera:

“Art. 235.- De los seguros pagados por el Estado. - A fin de precautelar la vida de las y los servidores públicos en cumplimiento de sus funciones, las instituciones deberán contratar seguros privados de vida para las y los servidores de la institución en actividades de peligro, contando para el efecto con la partida presupuestaria correspondiente y deberán encontrarse dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales”.

10. Bibliografía

- Agricola, G. (1556). *De Re Metallica*. Basileae.
- Aguilar, L. (1993). *Antologías de Política Pública*. México, Porrúa. Varias ediciones.
- Álvarez, J., & Cavero, I. (1999). Análisis ergonómico de herramientas: determinación del par de reacción. *Revista de la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 23-7.
- American Psychiatric Association. (2014). *Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos del DMS-5*. Madrid: Médica Panamericana.
- Anyarin, T. (2002). *Compendio de Historia del Perú*. Lima: Toribio Anyarin Injante.
- Art. 2 Convención. (20 de agosto de 2012). Convención Interamericana para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas: <https://acnudh.org/convencion-internacional-para-la-proteccion-de-todas-las-personas-contra-las-desapariciones-forzadas/>
- Asamblea Nacional. (06 de octubre de 2010). Ley del Servicio Público fue aprobada con 108 votos : <https://web.archive.org/web/20101006051355/http://www.asambleanacional.gov.ec/201008114037/noticias/boletines/ley-de-servicio-publico-fue-aprobada-con-108-votos.html>
- Asamblea Nacional. (04 de noviembre de 2021). Código del Trabajo. Quito, Ecuador: Lexis Finder.
- Asamblea Nacional. (2021). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador, Ecuador.
- Bañón, R., & Castillo, E. (1997). *El análisis de las políticas públicas: La nueva administración pública*. Madrid, Alianza editorial 1997.
- Barbagelata, H. H. (1995). *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Universidad Nacional Autónoma de México .
- BBC, N. M. (6 de 10 de 2017). *Noticias*. Karoshi: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-41532689>
- BeeDigital. (08 de julio de 2015). Riesgo laboral en el trabajo: definición y como evitarlo : <https://www.beedigital.es/prevencion-riesgos/que-es-el-riesgo-laboral-definicion-y-como-evitarlo/>
- Bizneo. (16 de noviembre de 2020). Tipos de indemnización laboral : <https://www.bizneo.com/blog/tipos-indemnizacion-laboral/>

- Caballero, F. (31 de diciembre de 2015). *Salario o Sueldo*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Castrillón, C. (23 de mayo de 2021). *Forbes*. Por qué tomar vacaciones podría salvarle la vida: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/05/23/why-taking-vacation-time-could-save-your-life/?sh=2c91534c24de>
- Cerem*. (15 de septiembre de 2022). El derecho comparado y su utilidad práctica : <https://www.cerem.es/blog/el-derecho-comparado-y-su-utilidad-practica>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones* . interamericana Editores.S.A. de C.V. .
- Clasificación de los contratos* . (08 de julio de 2022). Gerencie: <https://www.gerencie.com/clasificacion-de-los-contratos-segun-el-codigo-civil.html>
- Código Civil* . (08 de julio de 2019). Lexis: <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf>
- Código de Trabajo*. (2015). Quito: Ediciones Legales.
- Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: Wolkers Kluwer España.
- Comte, A. (1965). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Madrid: Aguilar.
- Conceptos Jurídicos* . (2021). Delito: <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/delito/>
- Conceptos Jurídicos* . (2022). Homicidio : <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/homicidio/>
- Conceptos Jurídicos*. (2022). Indemnización : <https://www.conceptosjuridicos.com/indemnizacion/>
- Consejo de la Judicatura. (22 de mayo de 2014). *Manuel de Catálogo de Especialidades Periciales*. Consejo de la Judicatura: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Catalogo%20de%20especialidades_22_06_2022.pdf
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Montecristi: Ediciones Legales.
- Convención Internacional*. (20 de diciembre de 2006). Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas: <https://acnudh.org/convencion-internacional-para-la-proteccion-de-todas-las-personas-contra-las-desapariciones-forzadas/>
- Corzo, F. (2013). *Diseño de Políticas Públicas* . México: IEXE.
- De Arquer, M., & Nogareda, C. (1998). *Carga mental de trabajo*. (M. S. J, Ed.) Madrid.
- Decreto Ejecutivo 1701. (5 de mayo de 2009). Limitaciones a la contratación colectiva del sector público.

Definición DE. (30 de abril de 2020). Definición de sicariato, Qué es, significado y concepto:
<https://definicion.de/sicariato/>

Dessler, G. (2009). *Administración del Personal*. 8va Edición, México, S.A. de C.V. Persson Educación .

Díaz, F. (2002). Calificación y procedimiento de identificación de las enfermedades profesionales. *Revista Técnica de Seguridad Social y Prevención*, 2'-37.

Economipedia. (27 de mayo de 2015). Desempleo, tipos y consecuencias :
<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Enciclopedia Jurídica . (2020). Homicidio : <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/homicidio/homicidio.htm>

Enciclopedia Jurídica Mexicana. (13 de septiembre de 2014). UNAM:
<https://mexico.leyderecho.org/contrato/>

Estatuto de Roma. (17 de julio de 1998). La adhesión de la Corte Penal Internacional:
<https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/Publications/Joining-Rome-Statute-Matters-SPA.pdf>

Etecé. (23 de septiembre de 2020). *Concepto* . Muerte: <https://concepto.de/muerte/>

Etecé. (14 de julio de 2022). *Concepto*. Delito: <https://concepto.de/delito/>

Factorial. (14 de febrero de 2022). Qué es indemnización laboral, tipos de indemnización y cómo gestionarlo: <https://factorial.mx/blog/que-es-indemnizacion-laboral/>

Ferrer, J. (febrero de 2015). *Enciclopedia*. Definición de asesinato:
<https://enciclopedia.net/asesinato/>

Flórez, J. (1994). *Síndrome de estar quemado*. Barcelona: EdikaMed.

Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. J Soc Issues.

Gallegos, J. (1946). *Las cruces sobre el agua*. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.

Gestal, J. (2003). *Riesgos laborales del personal sanitario*. . Madrid: McGraw-Hill Interamerica.

Gil-Monte, P., & Pieró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de burnout*.

Gisbert, C. (2004). *Medicina Legal y Toxicología*. Massón, Barcelona.
<https://doi.org/https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento29637.pdf>

Gobierno de España. (23 de octubre de 2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Retrieved 2 de julio de 2022, from Gobierno de España:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- González, A. (2022). *Conceptos Jurídicos*. Asesinato : <https://www.conceptosjuridicos.com/asesinato/#arturo-gonzalez-pascual>
- Guerrero, E. (1971). *Relaciones Laborales*. México D.F.
- Hamalainen, P., takala, J., & Saarela, K. (2007). *Global estimates of fatal work-related diseases*. Am J Ind Med.
- Haraldsson, G., & Kellam, J. (4 de julio de 2021). Islandia: Autonomy. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Hernández, F. (2011). *Tratado de Medicina del Trabajo* (segunda ed.). España: Elsevier Masson.
- Hernández, F. (2012). *Tratado de medicina del trabajo, introducción a la salud laboral Aspectos Jurídicos y técnicos* (Vol. I). España: Elsevier Masson.
- Hernández, F. (2018). *Tratado de Medicina del Trabajo* (tercera ed.). España: ELSIVIER.
- Historia Laboral del Ecuador*. (18 de junio de 2016). La verdadera historia del Ecuador: <https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadelecuador/historia-laboral-de-ecuador>
- Indeed*. (3 de enero de 2022). Tipos de trabajo : <https://ermoquisbert.tripod.com/dt/01/trabclas.htm>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* . (28 de marzo de 2021). Ministerio del Trabajo : <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/Lineamiento-interinstitucional-para-reporte-de-aviso-de-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-por-exposicion-laboral-a-la-COVID-19-en-el-sector-saluda-nivel-nacional.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (4 de 8 de 2022). *IESS Loja realiza acciones de control de obligaciones patronales*. https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/iess-loja-realiza-acciones-de-control-de-obligaciones-patronales/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0hbG%26p_p_lifecycle
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Boletín técnico_27_10_2021* (2). Quito, Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Seguridad y Salud en el Trabajo: [http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichas%20de%20publicaciones/en%20catalogo/observatorio/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichas%20de%20publicaciones/en%20catalogo/observatorio/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* . (15 de noviembre de 2004). Lexis/FINDER: <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

- content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf?x42051
- ISOTools. (10 de septiembre de 2015). Riesgo Laboral y la Norma OHSAS 18001: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Lamarck, J. (1802). *La Teoría de la evolución de las especies*. <https://doi.org/https://concepto.de/teoria-de-lamarck/>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Ley Federal de Trabajo México . (1970).
- López, H. (11 de mayo de 2015). *Medicina Legal*. Concepto de muerte natural, violenta y sospechosa de criminalidad: <https://medicinalegalunivia.wordpress.com/2015/05/11/concepto-de-muerte-natural-violenta-y-sospechosa-de-criminalidad/>
- Lumbreras, L., Kaulicke, P., Santillana, J., & Espinoza, W. (2020). *Compendio de Historia Económica del Perú*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- Martínez, A. (septiembre de 2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 36.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Burnout in Organizational Setting*. *Appl Soc Psychol Ann*.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experience of burnout*. *J Soc Occup Behav*.
- Medina, Á. (22 de 5 de 2020). La masacre de Chicago que dio pie al día del trabajo que no se celebra en EEUU. *LA INFORMACIÓN*, pp. 1-3. *LA INFORMACIÓN*: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/la-masacre-de-chicago-que-dio-pie-al-dia-del-trabajo-y-que-no-se-celebra-en-eeuu/6563766/>
- Mendez , M., Otero, G., & Perret, V. (2020). Inseguridad Percibida en los Barrios de Santiago de Chile: La Importancia del Bienestar Subjetivo. *sCielo*.
- Ministerio de Gobierno* . (15 de Enero de 2023). mapa interactivo del registro nacional de personas desaparecidas, extraviadas, localizadas, identificadas y no identificadas: <http://mapaestadistico.desaparecidoscuador.gob.ec/estadisticas/mapaecuador>
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Soiales. (1998). *Ergonomía. Aspectos físicos y psicológicos. Fatiga general*. Madrid: Mager Stellman J.
- Nacional, A. (6 de junio de 2017). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Ecuador: Lexis Finder.
- Nacional, A. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Ecuador: Lexis.
- Nacional, A. (2021). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Lexis Finder.

- Nacional, A. (5 de abril de 2022). *Ley de Seguridad Social*. Ecuador: Lexis Finder.
- Naciones Unidas. (2012). Defender el derecho internacional : <https://www.un.org/es/our-work/uphold-international-law>
- Naciones Unidas, O. (10 de diciembre de 1948). *Naciones Unidas*. Paz, dignidad e igualdad en un ambiente sano: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- OIT. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Olavarri, R. (2008). *La dirección de recursos humanos y la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa*. Madrid: Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo* . (31 de mayo de 2006). Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo : https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos número 91*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de mayo de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Organización Mundial de la Salud. (febrero de 2022). Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a.revisión. *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. <https://icd.who.int/browse11/1-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Palladino Pellón y Asociados* . (20 de octubre de 2021). Definición de delito : <https://www.palladinopellonabogados.com/definicion-de-delito/>
- Palmer, K. (2005). *Disabling musculoskeletal pain and its relation to somatization: a community-based postural survey*. *Occup Med*.
- Palomo Rando , J., Ramos Medina, V., de la Cruz Mera, E., & López Calvo, A. (2010). Diagnóstico del origen y la causa de la muerte después de la autopsia médico-legal. *SciELO*, 16(4).

https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062010000300005

- Pantoja, J., & Vera, S. (17 de enero de 2023). *Riesgos laborales en las empresas*. Open Journals Systems:<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/98#:~:text=Los%20riesgos%20laborales%20son%20aquellos,psicol%C3%B3gicos%2C%20traumatismos%2C%20entre%20otros>.
- Paracelso. (1567). *Sobre la epidemia de los mineros y otras enfermedades de las minas*.
- Pérez. (28 de julio de 2009). *Definición DE*. Definición de desempleo, qué es, significado y concepto : <https://definicion.de/desempleo/>
- Pérez, E. (1957). *Curso de Derecho del Trabajo* (5ta ed.). Madrid: Tecnos.
- Pérez, G. (12 de diciembre de 2022). *Definición DE*. Definición de delito, Qué es, Significado y Concepto:<https://definicion.de/delito/#:~:text=Un%20delito%20es%20un%20comportamiento,merezca%20un%20castigo%20o%20pena>.
- Pérez, J. (26 de octubre de 2009). *Definición DE*. Definición de muerte, Qué es, significado y concepto: <https://definicion.de/muerte/>
- Pérez, J. (19 de diciembre de 2011). *Definición DE*. Homicidio: <https://definicion.de/homicidio/#:~:text=Homicidio%20es%20un%20t%C3%A9rmino%20que,sin%C3%B3nimo%20de%20asesinato%20o%20crimen>.
- Pina, R. (1998). *Elementos de derecho civil mexicano*. México, Porrúa, vol.III. UNAM.
- Pinilla, G., Sanz, G., Vadillo, R., & al., e. (2004). Patologías relacionadas con la carga mental laboral. *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral*.
- Rahe, R. (1976). *Stress, health and social environment*. (H. JP, & S. PM, Edits.) New York: Springer-Verlag.
- Ramazzini, B. (1633-1714). *De Morbis Artificum Diatriba*. Italia.
- Ramazzini, B. (1700). *De Morbis Artificum* (primera ed.). Padua: Tipógrafos de A. Capponi.
- Ramazzini, B. (1713). *De Morbis Artificum Diatriba* (segunda ed.). Padua.
- Ramazzini, B. (1713). *De Morbis Artificum Diatriba-Móderna* (Segunda ed.). Padua.
- Real Academia Española*. (1780). Contrato : <https://dle.rae.es/contrato>
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. (2017).
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. (2016). LEXIS. https://doi.org/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Richter, J. (2013). *El trabajo en el derecho al trabajo*. Elsevier.

- Sacyl. (2018). Que riesgos puedo encontrar en mi trabajo : <https://www.saludcastillayleon.es/es/saludjoven/salud-laboral/1-riesgos-puedo-encontrar-trabajo>
- Seligman, M. (1981). *La indefensión*. Madrid: Debate.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Significados. (16 de diciembre de 2022). Desempleo: <https://www.significados.com/desempleo/>
- SWISSINFO.CH. (24 de enero de 2022). Lasso presenta nueva ley sobre el uso de la fuerza para combatir el crimen: https://www.swissinfo.ch/spa/ecuador-seguridad_lasso-presenta-nueva-ley-sobre-el-uso-de-la-fuerza-para-combatir-el-crimen/47289312
- Trueba, A. (1974). *Nueva Ley Federal del Trabajo* (23 ed.). México D.F.
- UNE-EN ISO 10.075. (2001). *Principios ergonómicos relativos a la carga del trabajo mental. Parte 1 y 2. Términos y definiciones generales. Principios de diseño*.
- Universidad de Rioja. (03 de noviembre de 2021). ¿Qué son los riesgos laborales y qué tipos existen? : <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- Valdés, M. (1991). *Estrés y psicopatología*. Madrid.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos.
- Velázquez, M. (2005). *Impacto laboral del estrés*. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & María, V. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & María, V. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
- Vite, O. (2014). *Estudio Loza Avalos* . El sicariato : [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A810C46CB38E86E605257F38006FC419/%24FILE/Sicariato\(2\).pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A810C46CB38E86E605257F38006FC419/%24FILE/Sicariato(2).pdf)
- Zucker, R. (11 de agosto de 2020). ¿Estas pensando en saltarte las vacaciones? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/08/thinking-of-skipping-vacation-dont>

11. Anexos.

Anexos 1. Formato de encuesta.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: “ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO RESPECTO DEL RIESGO DE TRABAJO EN CASO DE MUERTE O DESAPARICIÓN DERIVADA DE UN ACTO DELINCUENCIAL DEL TRABAJADOR” solicito a usted de la manera más comedida sírvasse dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: El problema a tratar dentro de la investigación versa sobre la muerte o desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, tomando en consideración el incremento de la tasa de muertes violentas en el Ecuador, para lo cual se considera adecuado el realizar la presente encuesta como fuente para fundamentar el hecho de ser pertinente la adquisición de un seguro especializado para los trabajadores y funcionarios que ejercen cargos de jerarquía superior como: puestos gerenciales, administrativos y de las instituciones del Estado, dentro del Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

ENCUESTA:

1. Conoce Ud. el marco jurídico sobre los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público. ¿Cuáles son estos?

SI ()

NO ()

¿Cuáles?

.....
.....

Anexos 2. Formato de la entrevista.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENTREVISTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

1. Conoce usted el marco jurídico sobre los riesgos de trabajo contemplados en el Código de Trabajo y en el Reglamento General a la Ley del Servicio Público. Cuales son estos
2. Considera Ud. ¿Qué su función laboral implica riesgos? De ser así, ¿Cuáles? Y ¿Cree usted que el Estado lo protege ante estos riesgos?
3. ¿Conoce usted sobre las indemnizaciones por los riesgos de trabajo y su forma de calcularlas?
4. ¿En su trabajo cuenta con un seguro de vida por el riesgo que implica su función, tomando en consideración lo que indica el art. 335 del Reglamento General a la Ley del Servicio Público denominado “De los seguros pagados por el Estado”?
5. ¿Qué opinión le merece a Ud. el adquirir un seguro especializado que proteja a los trabajadores y funcionarios cuya actividad genere riesgos ante “la muerte o desaparición derivada de un acto delincucional del trabajador” y que pueda ser incorporado como riesgo de trabajo?
6. ¿Qué sugerencia daría Ud. ante la problemática planteada para poder llegar a solucionarla?

Anexos 3. Noticias en medios de comunicación relacionados a las muertes y desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador

EL TIEMPO NOTICIAS

EL TIEMPO SUSCRÍBETE X \$2700/3 MESES INICIAR SESIÓN MIS NOTICIAS

Detalles del secuestro y asesinato de los 3 periodistas ecuatorianos

FOTO: Cortesía de familiares.

Investigación revela datos, negociaciones fallidas, errores de dos Gobiernos y encubrimientos.

RELACIONADOS: SECUESTRO | PERIODISTAS ASESINADOS | PERIODISTAS ECUATORIANOS

MA **MARÍA FERNANDA ARBELÁEZ**
24 de octubre 2018, 12:24 P. M.

Seguir Latinoamérica Comentar Guardar Reportar Portada

Javier Ortega, Paúl Rivas y Efraín Segarra fueron asesinados con disparos en la nuca, a quemarropa, bajo una noche oscura y lluviosa en medio de la selva colombiana. Ortega, reportero; Rivas, fotógrafo; y Segarra, conductor, trabajadores del diario El Comercio de Ecuador, **habían sido secuestrados el 26 de agosto de 2022** en un punto de control de la zona.



DIARIO PRIMICIAS

PRIMICIAS REGÍSTRASE f g+ t in yt ig

Home Política Economía Sociedad **Elecciones 2023** Tecnociencia En Exclusiva Sucesos Firms y Análisis Jugada El Chat Videos

Fiscal asesinado en Guayaquil investigaba delitos de terrorismo

El fiscal de la Unidad de Personas y Garantías, **Édgar Escobar**, investigaba el caso por terrorismo tras la explosión en Cristo del Consuelo, en Guayaquil.

El fiscal de la Unidad de Personas y Garantías, **Édgar Escobar**, **asesinado la mañana del 19 de septiembre de 2022** afuera de la Fiscalía de Guayas, en el centro de Guayaquil, investigaba casos de terrorismo y muertes violentas en la Penitenciaría del Litoral.

Escobar, de 43 años, tenía a su cargo las indagaciones luego de la explosión ocurrida el 14 de agosto de 2022 en el sector de Cristo del Consuelo, en Guayaquil, y que dejó cinco personas muertas y 17 heridas.

- **Cristian Zamora electo alcalde de Cuenca y Lloret se afianza en la**

a [www.google.com...](#)

LO MÁS LEÍDO

- 01 Asesinan a Omar Menéndez, candidato a alcalde de Puerto López**
24641 vistas
- 02 Muere el controversial sacerdote César Cordero**

COMPARTIR: f t v

JUSTICIA
4 procesados fueron sentenciados a 25 años de reclusión. El Fallo fue ratificado por la Sala penal de la corte nacional de justicia
El crimen del fiscal Loor se ordenó desde el rectorado de la Universidad del Sur de Manabí



26 de febrero de 2016 - 00:00 - **Relección Justicia**

Los habitantes de Jijipaja no podrán olvidar fácilmente la mañana del 17 de abril de 2013. Eran las 07:00 y Jorge Luis Velásquez Campuzano, de 35 años, se dirigía a realizar compras al mercado, pero ni siquiera pudo encender su carro porque un par de sicarios en motocicleta, segaron su vida con 4 balazos.

Velásquez Campuzano era catedrático de la Universidad Estatal del Sur de Manabí (Unesum), en la que también colaboraba en el servicio de compras públicas. Previo a su asesinato, el docente había denunciado presuntos actos de corrupción en la administración del centro de estudios superiores.

El caso Velásquez fue asignado por sorteo al fiscal de Jijipaja, Ramón Francisco Loor Pincay, de 52 años, quien empezó la investigación más de tres meses al asesinato de la víctima. Durante la indagación del crimen, los investigadores notaron, entre

Ecuador TV



NOTICIAS RELACIONADAS

SOCIAL MEDIA

Tweets de @el_telegrafo

El Telégrafo Ecuador @el_telegrafo · 1h
Medios afiliados al gobierno, Ecuador #LuzMarina "Una adolescente desaparecida en Quito fue localizada gracias a la Policía Nacional" [https://www.29q7.com](#)

ADOLESCENTE DESAPARECIDA
FUE Hallada POR LA POLICIA NACIONAL

Fiscal de Manabí y su asistente, asesinados en Manta

Según información preliminar, la fiscal de Manabí, Luz Marina Delgado, fue acorillada mientras iba en su vehículo por la vía que une el sector Altagracia con Elegolé, en Manta. Su acompañante, un abogado, también fue asesinado.

Un nuevo hecho violento se registró en Manta, provincia de Manabí. Sicarios asesinaron a la fiscal de esa jurisdicción, Luz Marina Delgado, la mañana de este 25 de mayo de 2022, según confirmó la misma Fiscalía.

En un comunicado, la entidad se solidarizó con los familiares de la víctima, e informó que acudió al lugar del crimen para iniciar las respectivas investigaciones.

- **Sospechoso de femicidio fue detenido cuando se acercó a votar**

Según información preliminar, Delgado iba junto con su asistente, el abogado Jefferson Mendoza, en un vehículo rojo. El automóvil fue interceptado por sicarios en la vía que une Altagracia con Elegolé, en Manta.

Luego de recibir varios disparos, el auto en el que iban las víctimas terminó estrellado contra una pared.

La Fiscalía investiga el móvil del crimen. Además, la institución rechaza "cualquier intento de amedrentamiento" y ratificó su "respaldo al trabajo investigativo" de sus equipos fiscales en

LO MÁS LEÍDO

01 **Ciudadanos podrán votar con la cédula caducada en las próximas elecciones**

995 vistas

COMPARTIR f t v

Policía Nacional liberó a un funcionario del Consejo de la Judicatura

ACTUALIDAD



08 de diciembre de 2022 - 20:05 - Redacción Web

La Policía Nacional confirmó la liberación de una persona que fue secuestrada en Guayaquil, luego de un operativo que dejó dos sospechosos aprehendidos para sus investigaciones. El ente de control entregó detalles el jueves 8 de diciembre del 2022.

Fabary Montalvo, subcomandante de la zona 8, indicó que la víctima fue interceptada el miércoles 7 de diciembre cuando salía de su negocio cerca de la Embajada Americana, en Guayaquil. Cinco sujetos, a bordo de dos motos y un vehículo, maniataron a la persona.

Este jueves 8, la Policía se encontró al vehículo detectado y por ello realizó el seguimiento, hasta llegar a Pascuales. Allí, la Unidad Antisecuestros se trasladó con uno de los detenidos hasta La Forestal, donde ubicaron a la víctima. "Visiblemente fue maniatado y agredido", indicó Montalvo.

Ecuador TV



Pública FM



NOTICIAS RELACIONADAS

Policía detiene a nueve personas vinculadas con varios delitos

La Policía desarrolló varios operativos que dieron buenos resultados en la lucha contra la delincuencia en varias localidades del país.

Jonathan Parra plantea eliminar el Impuesto Predial focalizado en Guayaquil

El candidato a la alcaldía de la ciudad expuso parte de su plan de campaña.

John Garaycoa presentó sus propuestas para llegar a la Alcaldía de Guayaquil

El candidato de la Izquierda Democrática presentó sus propuestas electorales en una entrevista con Ecuador TV.

Bomberos trabajan para sofocar un incendio en un galpón en Durán

Las autoridades tratan de sofocar un incendio registrado en un galpón de una empresa en Durán.

Presidente Lasso ejerció su derecho al voto en unidad

DIARIO CAPITAL HUMANO, MÉXICO

Nuestros sitios

Accede con nosotros



Mundo del Trabajo

Leyes y Gobierno

Leyes y Gobierno >

SCJN: Morir a manos de la delincuencia rumbo al trabajo sí es accidente laboral

Por: Redacción Factor Capital Humano © 18 Ago 2020



El máximo tribunal emitió una tesis que ratifica que la muerte o desaparición de un trabajador en camino a su centro

LO MÁS RECIENTE



Incremento en las pensiones para este 2023



CONDUSEF lanza un curso de educación financiera

Anexos 4. Certificado de Traducción de Abstract



Mg. Yanina Quizhpe Espinoza
Licenciada en Ciencias de Educación mención Inglés
Magister en Traducción y mediación cultural

Celular: 0989805087
Email: yaniques@icloud.com
Loja, Ecuador 110104

Loja, 13 de abril 2023

Yo, Lic. Yanina Quizhpe Espinoza, con cédula de identidad 1104337553, docente del Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de Loja, y certificada como traductora e interprete en la Senescyt y en el Ministerio de trabajo del Ecuador con registro MDT-3104-CCL-252640, certifico:

Que tengo el conocimiento y dominio de los idiomas español e inglés y que la traducción del resumen de trabajo de integración curricular **“Análisis jurídico y doctrinario respecto del riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador”**, cuya autoría del estudiante Carlos Andrés Vásquez Quille, con cédula 1104773138, es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Atentamente

YANINA
BELEN
QUIZHPE
ESPINOZA
Firmado digitalmente por
YANINA BELEN
QUIZHPE
ESPINOZA
Fecha: 2023.04.13
22:17:38 -05'00'

Yanina Quizhpe Espinoza.
Traductora freelance

Anexos 5. Certificación del Tribunal de Grado

CERTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 19 de marzo del 2023.

Los que al pie de la presente certificación suscribimos, Vocales del H. Tribunal de Grado, en sesión reservada procedimos a estudiar y analizar el Trabajo de Integración Curricular realizado por el señor Carlos Andrés Vásquez Quille, con la temática titulada "ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO RESPECTO DEL RIESGO DE TRABAJO EN CASO DE MUERTE O DESAPARICION DERIVADA DE UN ACTO DELICUENCIAL DEL TRABAJADOR en forma previa al Grado de Abogado; y al efecto presentamos a su consideración el siguiente informe:

- 1.) Que el trabajo de Integración Curricular ha sido desarrollado bajo la dirección de la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mgs. Docente de la Carrera de Derecho, y que su temática corresponde a un problema jurídico de actualidad en el campo del Código del Trabajo.
- 2.) Que el trabajo de Integración Curricular se lo ha estructurado de acuerdo a normas que rigen en la Universidad Nacional de Loja, en lo que expone con claridad el objeto de estudio, los fines y objetivos que persigue, la metodología a utilizarse en la investigación de campo, entre las que sobre salen las encuestas y las entrevistas; y, la Fundamentación Jurídica de los Lineamientos Propositivos al Código del Trabajo.
- 3.) Que, en lo que se relaciona a sus aspectos de forma y de fondo, el trabajo de investigación cumple con las exigencias legales y reglamentarias que la institución impone.
- 4.) Que, se deja constancia que el mencionado egresado y aspirante al Grado de Abogado, ha cumplido a satisfacción con las insinuaciones que realizó el H. Tribunal de Grado.
- 5.) Que, en consecuencia el H. Tribunal de Grado, deja constancia de su conformidad con el trabajo de investigación, ordenada y sistemática realizado por el señor Carlos Andrés Vásquez Quille, para que su autoridad con su mejor criterio lo estime pertinente: y, que se digne ordenar continuar con los actos necesarios para se lleve a cabo la sustentación y defensa pública del Trabajo de Integración Curricular, y en su momento consignaremos la calificación correspondiente.

Salvamos en todo caso su más ilustrado criterio.

**Dr. Franshy Alcivar Castillo Prado PhD
PRESIDENTE DEL H. TRIBUNAL**

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqui V. Mgs.

VOCAL

Ab. James Augusto Chacón Mgs.

VOCAL