



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El derecho fundamental a la seguridad social y su vulneración a los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores.

AUTOR:

María Fernanda Granda Cabrera

**Trabajo de Titulación previa a la obtención
del título de Magister en Derecho Laboral y
Seguridad Social**

DIRECTOR:

Mgr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo

Loja - Ecuador

2024

Certificación

Loja, 07 de marzo de 2024

Mgr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo

DIRECTOR/A DE TRABAJO TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Titulación: **“El derecho fundamental a la seguridad social y su vulneración a los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores”** de autoría de la estudiante, María Fernanda Granda Cabrera, previa a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social., una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.



Mgr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo

DIRECTOR/A DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, María Fernanda Granda Cabrera, declaro ser autor/a del presente trabajo de titulación 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 del trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1150378154

Fecha: 08 de marzo de 2024

Correo electrónico: maría.f.granda.c@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0997932951

Carta de autorización del trabajo de integración curricular o de titulación por parte del autor (a) para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.

Yo María Fernanda Granda Cabrera declaro ser autor(a) del trabajo de titulación titulado “El derecho fundamental a la seguridad social y su vulneración a los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores” como requisito para optar el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

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 integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los ocho días del mes marzo del dos mil veinticuatro

Firma: _____

Autor: María Fernanda Granda Cabrera

Cédula: 1150378154

Dirección: Loja, barrio la Argelia

Correo electrónico: maría.f.granda.c@unl.edu.ec

Teléfono: 0997932951

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: Mgr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo

Dedicatoria

Quiero expresar mi gratitud a diferentes personas en la culminación de este proyecto investigativo. En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme alcanzar esta meta en mi vida.

También dedico este trabajo a mi madre, Nohemí Cabrera, y a mi querida abuelita, ya que, sin su apoyo incondicional, no habría logrado llegar hasta aquí. Sus bendiciones constantes y su guía a lo largo de mi vida han sido fundamentales para mi bienestar. Les ofrezco mi trabajo como un gesto de agradecimiento por el amor y la paciencia que siempre me han brindado, siendo ustedes dos las mujeres más importantes en mi vida.

A mis hermanos, Alcides, Nathalia, Emilia, Elizabeth, Arelis y Mateo, les agradezco por ser la razón por la que me siento orgullosa de haber alcanzado esta meta. Cada uno de ustedes ha estado siempre a mi lado, confiando en mí y brindándome su apoyo incondicional.

María Fernanda Granda Cabrera

Agradecimiento

La vida me ha enseñado que cada sunrise es una oportunidad para crecer como persona, para aprender y para perdonar. Cada nuevo día que Dios nos regala es una chance para avanzar hacia nuestras metas, para compartir y disfrutar con nuestros seres queridos, así como para brindar apoyo y orientación a otros, al mismo tiempo que recibimos ayuda y guía en nuestra propia travesía durante el breve tiempo que nos ha sido dado en este mundo. Estoy agradecido con todos.

El camino recorrido en este trabajo no ha sido sencillo, pero puedo afirmar que nunca debemos claudicar ante los desafíos. Por eso, mi mayor agradecimiento va hacia Dios por permitirme vivir una experiencia tan enriquecedora en este programa de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Agradezco también a mi institución educativa por ayudarme a convertirme en un individuo que contribuye al desarrollo de la sociedad y por permitirme convertirme en un profesional en el campo que tanto amo. Cada maestro que formó parte de mi proceso de aprendizaje merece mi reconocimiento.

Y, sobre todo, agradezco a mi familia, ya que, sin ellos, mi vida sería caótica. Ver su apoyo constante me hace comprender que sus esperanzas en mí no han sido en vano, siendo esto lo que me impulsa a seguir adelante. Cada persona que ha cruzado mi camino y me ha conocido ha dejado una enseñanza invaluable. Gracias a todos.

María Fernanda Granda Cabrera.

Índice de Contenido

Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización del trabajo de integración curricular o de titulación por parte del autor (a) para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenido	vii
▪ Índice de Tablas	ix
▪ Índice de Figuras	x
▪ Índice de Anexos.....	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico	6
4.1. Reseña histórica de la seguridad social	6
4.2 Diferencia entre seguridad social y seguro social	7
4.3 La seguridad social en la Constitución.	11
4.4 Principios de la Seguridad Social	14
4.5 Análisis a la Ley de Seguridad Social	11
4.6 Análisis al Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión De Cartera Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social.....	16
4.7 Análisis a la Resolución No. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	17
4.7.1 Del Accidente de Trabajo.....	19
4.7.2 Eventos calificados como Accidentes de Trabajo.	19

4.8	Análisis al código de trabajo en relación al derecho al trabajo	20
4.9	El contrato individual de trabajo	21
4.9.1	Elementos y Caracteres del Contrato Individual de Trabajo	22
4.9.2	Características del Contrato Individual de Trabajo:	23
4.9.3	Tipos de contrato	25
4.10	Normas legales que son aplicadas en el contrato individual de trabajo	26
4.11	Derechos Fundamentales del trabajador	28
4.11.1	Derechos laborales	29
4.12	El trabajo de la construcción.	30
4.13	Derecho comparado	35
4.13.1	Legislación de Perú.....	35
4.13.2	Legislación de Colombia	39
5.	Metodología.....	44
6.	Resultados	47
7.	Discusión	54
7.1.	Verificación de Objetivos	57
8.	Conclusiones	59
9.	Recomendaciones	61
10.	Bibliografía	62
11.	Anexos	66

▪ **Índice de Tablas**

Tabla 1. *Diferenciación entre principios constitucionales y principios normativos ...* 10

Tabla 2. *Tipos de contratos según el Código de Trabajo* 25

▪ **Índice de Figuras**

Figura 1. Pregunta 1 <i>¿Qué tiempo desempeña su oficio como maestro de la construcción?</i>	47
Figura 2 Pregunta2 <i>¿Su contingente como maestro en la construcción lo desempeña por?</i>	48
Figura 3 Pregunta 3 <i>¿Por lo regular usted ha trabajado más de una ocasión con el mismo empleador en trabajos de la construcción?</i>	49
Figura 4 Pregunta 4 <i>¿Usted ha sido afiliado a la seguridad social por parte de su empleador?</i>	50
Figura 5 Pregunta 5 <i>¿Conoce usted que su empleador debe afiliarlo desde el primer día de labor?</i>	51
Figura 6 Pregunta 6 <i>¿Conoce sobre los beneficios de la Seguridad Social?</i>	52
Figura 7 Pregunta 7 <i>¿Conoce sobre los riesgos laborales que podría ser cubiertos por la seguridad social y su empleador?</i>	53

▪ **Índice de Anexos**

Anexo 1. *Encuesta*..... 66

Anexo 2. *Certificación de traducción del resumen*..... 67

1. Título

El derecho fundamental a la seguridad social y su vulneración a los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores.

2. Resumen

La seguridad social en Ecuador es un derecho fundamental para los trabajadores, pero en la industria de la construcción, su vulneración es un problema común. La falta de implementación efectiva de medidas de seguridad y protección laboral ha expuesto a los trabajadores de este sector a riesgos significativos. La informalidad en este sector también es un factor preocupante, ya que muchos trabajadores no tienen acceso a la seguridad social debido a su situación laboral no regularizada. Las estadísticas muestran que los trabajadores de la construcción en Ecuador enfrentan altos índices de accidentes laborales, lesiones e incluso muertes en el lugar de trabajo. La falta de equipos de protección adecuados, capacitación insuficiente y condiciones inseguras son algunas de las razones detrás de esta vulnerabilidad. Además, la inestabilidad económica y la falta de supervisión adecuada en algunos proyectos de construcción contribuyen a esta problemática. Los empleadores, en ocasiones, priorizan la productividad sobre la seguridad, lo que resulta en la exposición de los trabajadores a riesgos innecesarios. Mejorar la supervisión y hacer cumplir rigurosamente las regulaciones existentes también son pasos fundamentales para garantizar la protección de los derechos y la seguridad social de los trabajadores de la construcción en Ecuador. Entonces la seguridad social de los trabajadores de la construcción en Ecuador enfrenta desafíos significativos debido a la falta de cumplimiento de normativas, la informalidad laboral y las condiciones inseguras en los sitios de trabajo. Abordar estos problemas requiere un enfoque integral que garantice la aplicación efectiva de medidas de seguridad, la formalización del empleo y una supervisión más rigurosa para proteger los derechos y la seguridad de estos trabajadores.

Palabras Clave: seguridad social, trabajadores de la construcción, riesgos de trabajo, derecho al trabajo.

2.1 Abstract

Social security in Ecuador is a fundamental right for workers, but in the construction industry, its violation is a common problem. The lack of effective implementation of safety and labor protection measures has exposed workers in this sector to significant risks. Informality in this sector is also a worrying factor, as many workers do not have access to social security due to their unregulated employment status. Statistics show that construction workers in Ecuador face high rates of occupational accidents, injuries, and even deaths in the workplace. Lack of adequate protective equipment, insufficient training and unsafe conditions are some of the reasons behind this vulnerability. In addition, economic instability and lack of adequate supervision on some construction projects contribute to this problem. Employers sometimes prioritize productivity over safety, resulting in workers being exposed to unnecessary risks. Improving oversight and rigorously enforcing existing regulations are also critical steps to ensure the protection of the rights and social security of construction workers in Ecuador, so social security for construction workers in Ecuador faces significant challenges due to lack of regulatory compliance, labor informality, and unsafe conditions at work sites. Addressing these problems requires a comprehensive approach that ensures effective enforcement of safety measures, formalization of employment, and more rigorous supervision to protect the rights and safety of these workers.

Keywords: social security, construction workers, occupational risks, right to work.

3. Introducción

La seguridad social tal como lo preceptúa la Constitución de la república del Ecuador es un derecho de carácter irrenunciable y será responsabilidad del estado garantizarla, sin embargo, de ello los trabajadores de la construcción no gozan con este beneficio, pese a que se encuentra como un régimen especial dentro de la ley de seguridad social, así mismo el acuerdo ministerial DC 625, en su parte pertinente refuerza lo que la ley de seguridad social establece acerca de la seguridad social como beneficio obligatorio para los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores.

El objeto principal de esta investigación es el poder mediante un análisis jurídico exponer los vacíos que tiene la sociedad a falta de conocimiento de las leyes, y es de este desconocimiento que los empleadores se afianzan para así de alguna manera evadir este tipo de aportaciones, sin tomar en cuenta el daño que se les está haciendo, hablando de los trabajadores de la construcción muchos de ellos son jefes de hogar, por lo que el único sustento que llega a su casa es el que ellos llevan, y si por casualidad esta persona sufre un accidente, quien lo podrá cubrir, nadie, por el simple hecho de que no cuentan con el beneficio de la seguridad social, que muy claramente la constitución la formula como un derecho de carácter irrenunciable, sin embargo de lo no se cumple, es por ello que se dará a conocer con más claridad a lo largo del presente proyecto, las consecuencias del no afiliarse a este grupo de trabajadores, los trabajadores de la construcción.

La presente investigación cuanta con conceptos claros acerca del tema a presentar, se tomara en cuenta la conceptualización de diversos autores acerca de temas como: seguridad social, trabajo de la construcción, el trabajador, el empleador, así mismo se hará una comparación entre dos realidades a través del derecho comparado, ya que países como Argentina y Bolivia tiene un mejor sistema en cuanto a la seguridad social a los trabajadores de la construcción a diferencia de lo que sucede en nuestro país; así mismo considero importante el ampliar un más la explicación sobre los tipos de contrato en Ecuador, y también sobre los riesgos laborales a los que se enfrentan estos trabajadores.

Considero de gran importancia el desarrollo de esta investigación, pues se trata de un problema que se encuentra vigente en la actualidad en la realidad ecuatoriana, pues pese a que la constitución como órgano superior, y viviendo en un estado garantista de derechos se sigan violando los derechos a los trabajadores, en especial a los trabajadores de la construcción, entonces donde queda el cumplimiento efectivo de los derechos; por la falta de control del

organismo competente es que aún se siguen suscitando este tipo de problemas jurídicos, y que son de gran relevancia el estudiarlos para si de alguna forma enterarnos de la realidad vigente y también de dar a conocer algún medio para poder resolverlos.

4. Marco teórico

4.1. Reseña histórica de la seguridad social

La Seguridad Social en su forma original se originó en Alemania debido a la industrialización, las luchas obreras y la presión de iglesias, grupos políticos y académicos. En sus inicios, los trabajadores se organizaron en asociaciones de ayuda mutua, como mutuales, cooperativas y sindicatos, durante el reinado del Káiser Guillermo II. El primer compromiso estatal en esta dirección se manifestó en el Mensaje Imperial del 17 de noviembre de 1821, que prometía protección en casos de enfermedad, accidente, vejez o discapacidad total o parcial.

Bajo el liderazgo del Canciller Alemán Otto Von Bismarck, se promulgaron tres leyes sociales clave que establecieron la base del Sistema de Seguridad Social Universal: el Seguro contra Enfermedad en 1883, el Seguro contra Accidentes de Trabajo en 1884 y el Seguro contra la Invalidez y la Vejez en 1889. Estas medidas resultaron tan efectivas que se expandieron rápidamente a Europa y más allá.

En 1889, se fundó la "Asociación Internacional de Seguros Sociales" en París, y sus principios se debatieron en congresos internacionales en varias ciudades europeas. Posteriormente, en 1919, el Tratado de Versalles puso fin a la Primera Guerra Mundial y dio lugar a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que enfatizó la importancia de la protección social en su Constitución.

Un segundo componente significativo de la Seguridad Social se introdujo en 1942 con el "Plan Beveridge" de Sir W. Beveridge, originario de Inglaterra, que amplió la visión de la seguridad social para abordar necesidades surgidas por diversas contingencias, con el objetivo de aliviar la necesidad y prevenir la pobreza, reflejando así el propósito central de la sociedad moderna.

El origen del Sistema de Seguridad Social en el Ecuador se remonta a principios del siglo XX cuando se dictaron las leyes de 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial. Posteriormente se creó la Caja de Pensiones, con la que se buscaba proteger a los empleados públicos, civiles, militares y bancarios con beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario.

A principios del siglo XXI, respondiendo al nuevo contexto económico y demográfico del país, caracterizado por el aumento del desempleo y del empleo informal, así como por elevados niveles de inflación que llevaron a la fragilidad financiera del sistema de seguridad social, se realizó una modificación importante a éste: se aprobó en el Congreso Nacional el 30

de noviembre de 2001, la transformación de un sistema público con un régimen financiero de reparto a un modelo mixto, el cual “no cierra el programa o sistema público sino que lo reforma y lo convierte en un componente que se combina con otro nuevo componente de (ahorro) individual, en este caso, al retirarse, los asegurados reciben dos tipos de pensiones: básica (es una prestación definida y regulada por Ley) y complementaria (prestación indefinida que el jubilado recibe de acuerdo con el monto acumulado en su cuenta individual). (Sasso, La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras, 2011)

El modelo mixto, define al IESS como la entidad responsable de la prestación del Seguro General Obligatorio (SGO), el cual está conformado por cuatro seguros, que son administrados independientemente y son considerados patrimonios autónomos:

- Seguro General de Salud Individual y Familiar.
- Seguro General de Riesgos de Trabajo.
- Sistema de Pensiones por Vejez, Invalidez y Muerte y,
- Seguro Social Campesino

Además, provee otras prestaciones como Fondos de Reserva, Cesantía y Otras prestaciones económicas de corto plazo. (Sasso, La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras, 2011)

Entonces es importante mencionar que el Sistema de Seguridad Social en Ecuador tuvo sus inicios en el siglo XX con leyes para proteger a empleados públicos, educadores entre otros ya para el siglo XXI, se transformó en un modelo mixto que combina el sistema público con ahorro individual, esto permite a los jubilados recibir dos tipos de pensiones: una básica y una complementaria, entonces con esos precedentes el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) administra un Seguro General Obligatorio con cuatro seguros independientes y ofrece prestaciones adicionales como son los Fondos de Reserva y Cesantía.

4.2 Diferencia entre seguridad social y seguro social

En América Latina, especialmente en Ecuador, la situación difiere notablemente. En esta misma perspectiva, Angélica Porras caracteriza la seguridad social como un "derecho humano cuyo propósito es resguardar a todas las personas ante las eventualidades de la vida, originadas por la falta de ingresos debido a enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o fallecimiento". De acuerdo con la perspectiva de la autora, la seguridad social no se percibe como una forma de actuación, sino como un derecho humano que ampara a la

población en general, independientemente de su situación laboral. No obstante, es crucial aclarar que existe una distinción con los derechos fundamentales.

Cuando abordamos el tema de la seguridad social, resulta crucial destacar que su inclusión como un derecho humano fundamental se produjo por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948. En el artículo 22 de esta declaración, se establece que: *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”*. Posteriormente esta condición de derecho fundamental se reafirmó en otros instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas sobre los derechos Humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos, s.f.).

En cuanto a la seguridad social como un derecho imprescriptible, quiere decir que la falta de afiliación al IESS lo pueden y, se han dado casos de reclamos inclusive hasta a los herederos del empleador fallecido; en este caso se aplica la normativa que estuvo vigente en ese entonces.

Marco Proaño Maya, (2014) menciona *“el seguro social se consagra como derecho irrenunciable de los trabajadores”* (pág. 84)

Entonces la seguridad social es un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Está reconocido tanto en los instrumentos internacionales como en las constituciones y también en la Constitución del Ecuador. Entre tanto el seguro social, por otro lado, es un sistema de protección contra las contingencias que da cobertura a la población que mantiene una relación laboral, y se encuentra financiada por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado. Es un mecanismo por el cual se ejecuta la seguridad social.

Algunos juristas españoles como Jesús Martínez y otros, desde su realidad entienden a la seguridad social como *“aquella concreta modalidad de actuación administrativa orientada a compensar la pérdida de rentas de trabajo mediante prestaciones, sobre todo dinerarias, que el Estado financia”*. (pág. 1).

Por lo tanto, la seguridad social es un derecho inalienable, lo que significa que la ley prohíbe renunciar a ella, y esta restricción tiene implicaciones que van más allá del interés personal, mientras que el seguro social se refiere a un componente específico de la seguridad social que se centra principalmente en la atención médica y las prestaciones médicas, ósea el seguro social es el medio por el cual se lleva a cabo la seguridad social.

Sin embargo, es crucial destacar que la seguridad social se distingue del seguro social. En este sentido, la profesora Angélica Porras aporta al diálogo al afirmar que "[...] la seguridad social representa el derecho, mientras que el seguro social y el nivel básico de protección social son los instrumentos para implementarlo".

Ahora bien, en este momento es necesario hacer un breve paréntesis para enriquecer la reflexión con un estudio comparativo con la situación del hermano país de Colombia, en el cual “desde la [sentencia] T-561 de 1992 la Corte Constitucional considera como derecho fundamental la seguridad social cuando su no reconocimiento quebranta derechos fundamentales”. Dicho de otro modo, es interesante como los jueces constitucionales de Colombia son realmente creadores de Derecho a partir de la jurisprudencia, pero en sentido regresivo, ya que a diferencia del Ecuador que reconoce a la seguridad social como un derecho humano y, el estar positivizado lo vuelve fundamental, en el país vecino su categoría de derecho fundamental está condicionada a que se vulnere otro derecho que si está reconocido inicialmente como tal.

Continuando con la línea argumentativa establecida, otro elemento distintivo es que la financiación de esta seguridad social no recae únicamente en el Estado, sino que también proviene de los afiliados que mantienen una relación laboral dependiente, sus empleadores, trabajadores autónomos o independientes, y, en el caso de quienes realizan labores no remuneradas en el hogar, tanto el Estado como la unidad económica familiar contribuyen al sistema de seguridad social. Además, como se explorará más adelante, el IESS no solo brinda protección a los afiliados, sino también a sus familiares, reflejando la época en la cual surgieron los Seguros Sociales, marcada por la extensión de la protección no solo al trabajador, sino también a sus seres cercanos. La solidaridad se posiciona como el principio fundamental en las relaciones familiares, lo que implica que el Estado debe replicar esta solidaridad al garantizar la protección tanto de los trabajadores como de sus familias.

Esta situación demuestra que los conceptos de asegurados y beneficiarios no son intercambiable, en otras palabras, aquellos considerados asegurados son aquellos que

contribuyen económicamente al sustento del sistema de seguridad social, mientras que los beneficiarios son aquellos que reciben los beneficios de la seguridad social sin necesariamente realizar contribuciones; los asegurados no siempre coinciden con los beneficiarios. Un ejemplo adicional, además de la ampliación de la cobertura de salud, es el caso de las pensiones de viudedad y orfandad, así como el auxilio de funerales. En el caso de la pensión de viudedad, el cónyuge o conviviente sobreviviente en una unión de hecho legalmente reconocida la recibe tras el fallecimiento del afiliado, pero la pierde al contraer nuevas nupcias o formalizar otra unión de hecho. En cuanto a la pensión de orfandad, los hijos del afiliado fallecido la reciben hasta los dieciocho años de edad o de por vida en caso de demostrar incapacidad total para trabajar. Sin embargo, la seguridad social entre otras características, es que es un derecho: prestacional, irrenunciable e imprescriptible. En este contexto, la naturaleza prestacional que distingue al derecho a la seguridad social, responde a su “[...] contenido obligacional consiste en dar o en hacer bienes o servicios que, en principio, el sujeto titular podría obtener en el mercado si tuviera los medios suficientes para ello”

Para P. Sanchís: "Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial". En resumen, las prestaciones proporcionadas por el seguro social se concretan mediante un presupuesto, recursos financieros y gasto público, especialmente en el ámbito de la seguridad social, donde es crucial respetar las necesidades básicas de la población. Este proceso debe ser llevado a cabo por la administración de manera responsable, eficiente y transparente, evitando prácticas corruptas, y priorizando el bienestar de la sociedad en general en lugar de los intereses del gobierno en turno. Así, el principio ampliamente reconocido de universalidad se materializará únicamente con recursos adecuados y una gestión administrativa responsable y técnica.

En resumen, de este segmento, como se señaló anteriormente, la seguridad social se considera un derecho inalienable, lo que implica que una persona no tiene la posibilidad de renunciar a formar parte del sistema de seguridad social. De la misma manera, no puede renunciar de manera voluntaria a los beneficios del seguro social si ya es asegurada o beneficiaria, ya que la legislación prohíbe esa renuncia, afectando no solo el interés individual del renunciante. Para ilustrar, si alguien decide renunciar a su afiliación al IESS, estaría perjudicando también a su familia, ya que, en el futuro, en caso de fallecimiento, sus hijos menores de edad y su cónyuge sobreviviente no podrían acceder a las pensiones de orfandad y viudedad, respectivamente.

4.3 La seguridad social en la Constitución.

Antes de adentrarnos en el estudio del Seguro General Obligatorio en Ecuador, es esencial explorar la historia, ya que "a principios del siglo XX, se reconocieron en algunos países europeos los derechos de los trabajadores en relación con la seguridad social. Se destacan especialmente el modelo establecido por Bismarck en Alemania y el implementado por Beveridge en el Reino Unido". Es relevante señalar que, después de estos modelos, surgieron diversos seguros contruidos sobre la base de los mencionados anteriormente. (Castañeda, 2012)

En una perspectiva, el enfoque bismarckiano se fundamenta en una relación bilateral: en contrapartida de una contribución realizada por el asegurado, se le garantiza una compensación en caso de enfrentar alguno de los riesgos contemplados. Además, el empleador está obligado a hacer una contribución proporcional a la del asegurado. Este es claramente un modelo clásico diseñado para el trabajador industrial, y en sus inicios, influyó en la estructura del sistema de seguridad social en Ecuador.

No obstante, en otra perspectiva, se encuentra el modelo de Beveridge, el cual abarca "un ámbito de aplicación personal de carácter universal; es decir, para toda la población". Este modelo materializa el principio de solidaridad y representa un progreso, financiándose no solo a través de las contribuciones, sino también con los impuestos de los ciudadanos y ciudadanas. Es crucial destacar que el sistema de seguridad social ecuatoriano en la actualidad incorpora elementos tanto del modelo universal de Beveridge como del modelo de Bismarck, configurando así un sistema mixto. (Castañeda, 2012)

Finalmente, el derecho a la seguridad social desempeña un papel crucial en la vida de los ciudadanos, hasta el punto de considerarse como "un requisito para la dignidad, siendo esta última un atributo esencial".

“Art. 367.-El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

En la mayoría de los países, esto implica que todos los individuos tienen el derecho de acceder a servicios de salud, protección social y asistencia en situaciones de necesidad. La financiación de este sistema se obtiene a través de las contribuciones de los trabajadores, empleadores y el Estado, garantizando así una cobertura amplia y equitativa para toda la población. El propósito fundamental del sistema de seguridad social es resguardar los derechos y el bienestar de los ciudadanos, proporcionando servicios como atención médica, pensiones, seguros en casos de enfermedad, desempleo, discapacidad, entre otros beneficios.

“Art. 368.-El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

El propósito del artículo anterior es asegurar la protección social de los ciudadanos frente a situaciones de vulnerabilidad, como enfermedad, vejez, discapacidad, desempleo, entre otras. Las instituciones gubernamentales encargadas de administrar la seguridad social tienen la responsabilidad de desarrollar y ejecutar políticas y programas sociales, así como de asegurar la financiación necesaria para proporcionar servicios y beneficios a la población. Las prestaciones de seguridad social abarcan servicios de salud, subsidios económicos, pensiones, compensaciones por desempleo, entre otros, con el objetivo de garantizar el bienestar económico y social de los ciudadanos.

En síntesis, el sistema de seguridad social tiene la responsabilidad de salvaguardar a los ciudadanos y asegurar que tengan acceso a servicios y beneficios que les permitan afrontar situaciones de riesgo social y económico.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

El seguro universal obligatorio tiene la función de proporcionar protección social a toda la población, asegurando la disponibilidad de servicios de salud y prestaciones económicas en situaciones como la incapacidad laboral, el desempleo, la jubilación y otras formas de vulnerabilidad. La legislación establecerá los criterios para acceder a dichas prestaciones, así

como el financiamiento del sistema y las responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

“Art. 370.-El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”

La policía nacional y las fuerzas armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Es responsable de asegurar la protección social de los trabajadores y sus familiares en Ecuador, centrándose en ofrecer servicios como atención médica, jubilación, pensiones por invalidez y maternidad, entre otros, con el objetivo primordial de salvaguardar el bienestar de sus afiliados. La financiación del IESS proviene de las contribuciones obligatorias de trabajadores y empleadores, así como de aportes estatales y otros ingresos. Sus servicios están dirigidos a todos los ecuatorianos que estén registrados, ya sean empleados del sector público o privado, jubilados, pensionistas o sus familiares. Además de los servicios de salud y seguridad social, el IESS también ofrece programas como préstamos hipotecarios, créditos quirografarios, servicios funerarios y otros beneficios para sus afiliados. Su labor es esencial para garantizar la protección y el bienestar de la población ecuatoriana en todas las etapas de la vida.

“Art. 371.-Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado” (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

A través de las contribuciones económicas, tanto provenientes de las cotizaciones de los individuos como de los aportes proporcionados por el Estado y otros recursos destinados a este propósito. Estos aportes son fundamentales para asegurar la continuidad y estabilidad de los sistemas de seguridad social, así como para ofrecer servicios y beneficios a la población que está bajo cobertura. Es crucial que las personas cumplan con sus responsabilidades de cotización para poder acceder a los beneficios proporcionados por la seguridad social en caso de requerirlos.

4.4 Principios de la Seguridad Social

“Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES. - El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Para efectos de la aplicación de esta Ley:

Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.

Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.

Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.

Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.

Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados. (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL , 2001)

Los principios que a continuación mencionaran definen aspectos fundamentales de la seguridad social, abarcando desde la participación y financiamiento equitativo hasta la eficiencia en la prestación de servicios.

- a. PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD** Todas las personas deben participar de los beneficios del sistema de seguridad social. Con este enunciado se superan las

limitaciones propias de los seguros sociales que nacieron con un carácter clasista, como un sistema de protección exclusivo, en función de los trabajadores asalariados. La función de la seguridad social es proteger al ser humano como tal, dentro de una determinada colectividad social, sin importar a qué dedique su existencia. El acceso a la protección deja de ser un derecho para unos y una concesión graciosa para otros, y se constituye en un derecho subjetivo público. El acceso a la seguridad social es un derecho humano, es un derecho inherente al ser humano por el solo hecho de serlo. Además, en tanto está reconocido por el derecho positivo, se califica, desde el punto de vista técnico jurídico, como un derecho fundamental de rango constitucional. (Calvo, 1998)

- b. PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD** Este principio viene a ser la otra cara del principio de universalidad. Si con el principio de universalidad se pretende la protección a toda la población, es decir, se conceden derechos derivados de la seguridad social a todos los pobladores, con el principio de solidaridad se enuncia que toda la población, en la medida de sus posibilidades, debe contribuir económicamente al financiamiento de aquella protección. En la práctica, la solidaridad se manifiesta como el sacrificio de los jóvenes respecto de los ancianos, de los sanos frente a los enfermos, de los ocupados ante quienes carecen de empleo, de quienes continuamos viviendo ante los familiares de los fallecidos, de quienes no tienen carga familiar frente a los que, si la tienen, etc. Si en el esfuerzo hacia la universalidad se han dado grandes avances, no puede decirse lo mismo en relación con el principio de solidaridad, pues el sostenimiento del sistema se ha mantenido prácticamente igual, a cargo del sector asalariado- hablando del caso de Costa Rica-. Es necesario avanzar en el desarrollo de la solidaridad, estableciendo la contribución forzosa de todos los que participan en el proceso de producción de la riqueza. En este avance es de particular importancia la obligatoriedad de la contribución a la seguridad social de los trabajadores independientes. (Calvo, 1998)
- c. PRINCIPIO DE UNIDAD** De acuerdo con este principio, el sistema de seguridad social como un todo, debe funcionar con criterios congruentes y coordinados, y otorgar prestaciones o beneficios similares para los diferentes colectivos que se protegen. Este principio se ha confundido muchas veces con la exigencia de centralización en una sola entidad de todo el sistema de seguridad social. Lo que se enfatiza con este principio es que debe existir una congruencia en la gestión de las diferentes entidades que participan en la administración del sistema de seguridad

social, y en los beneficios otorgados por ellas, de modo que la multiplicidad de instituciones no quiebre el principio de igualdad. En el ámbito del derecho a la salud, este principio ha tenido un desarrollo significativo, no así en relación con el derecho a la jubilación en el que, pese a algunos esfuerzos, se mantienen diferencias importantes en las prestaciones y en las formas de financiamiento, sin que dichas diferencias tengan respaldo técnico. (Calvo, 1998)

d. PRINCIPIO DE IGUALDAD El principio de igualdad es un principio general de derecho y como tal es aplicable al campo de la seguridad social. De acuerdo con este principio, se debe dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación, y a la inversa, debe darse un trato distinto y adecuado a cada circunstancia a las personas que se encuentren en situaciones distintas. Posiblemente es este uno de los principios que menos se cumple particularmente por la tendencia de igualar sin considerar las diferencias. Se echa de menos, en los sistemas de seguridad social, una adecuada distinción de diferentes situaciones concretas tanto en lo que hace a los beneficios derivados de la seguridad social como a las obligaciones frente a ella. Es decir, ya los sistemas en sí mismos tienen la tendencia a establecer criterios de igualdad frente a situaciones distintas y además esa tendencia se ve reforzada por la actitud de los órganos jurisdiccionales de interpretar de forma favorable a igualar, pese a estar en presencia de situaciones distintas. (Calvo, 1998)

e. PRINCIPIO DE EVOLUCION PROGRESIVA DE LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Este principio tiene una doble vertiente. Significa por un lado que los beneficios de la seguridad social deben crearse paulatinamente y continuar elevando progresivamente los beneficios más allá de los niveles mínimos de protección. Significa al mismo tiempo que una vez superada una fase evolutiva en relación con el contenido de las prestaciones no es dable retrocederse a otra etapa. Desde luego que la progresividad de los beneficios debe verse en forma global, de manera que la supresión de un beneficio en sí misma no significaría una infracción a este principio de evolución progresiva, sino que debe verse el sistema como un todo, de manera que es perfectamente entendible la disminución o supresión de un beneficio en relación con el aumento o creación de un beneficio distinto en otra área del sistema de seguridad social. Tampoco se quebranta este principio, cuando resultan necesario hacer un ajuste para corregir un error o bien para corresponder a la realidad económica. (Calvo, 1998)

- f. PRINCIPIO DE CONCORDANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON LA REALIDAD ECONOMICA** El desarrollo de la seguridad social debe responder a su vez al desarrollo económico de la sociedad. Un modelo de sistema de seguridad social que por exceso o defecto se aparte de la realidad económica está condenado al fracaso. Para ello es necesario la planificación y la coordinación. En general la doctrina se inclina por el establecimiento de entes autónomos para la administración de la Seguridad Social. La autonomía, particularmente la de gobierno, resulta, en principio, incompatible con la planificación. Sin embargo, todo ente público, también los privados que prestan un servicio público, están sujetos al principio de razonabilidad que es de rango Constitucional. Siendo ello así, la planificación y la coordinación pueden resultar vinculantes, no en virtud de una relación de tutela administrativa, sino en aplicación de la razonabilidad. La planificación y la coordinación son necesarias, ya no solo en el ámbito de las entidades encargadas de la seguridad social como lo exige el principio de unidad, sino, además, en relación con todas las entidades del sector público y también del sector privado, cuando fuere del caso. Solo así podrá instrumentarse el principio de concordancia de la seguridad social con la realidad económica. (Calvo, 1998)
- g. PRINCIPIO DE PARTICIPACION SOCIAL** En un sentido muy genérico y amplio podría pensarse que dentro de este principio se engloban los principios de universalidad, y de solidaridad, en tanto que, de acuerdo con el principio de universalidad, se plantea la participación de la población en los beneficios de la seguridad social, y con el de solidaridad se plantea la participación de la población en el financiamiento de la seguridad social. No obstante, cuando se habla de participación social se hace en una forma más restringida y separada de aquellos principios, pues con ella se hace relación a que los diferentes colectivos protegidos deben estar representados en la dirección de las entidades que administran los diferentes programas de seguridad social y que, además, deben tener participación en el diseño del sistema y de los cambios que se puedan dar en general, y en particular en el perfil de beneficios. (Calvo, 1998)
- h. PRINCIPIO DE INTEGRALIDAD** De acuerdo con este principio, las prestaciones de la seguridad social del sistema deben ser acordes con las necesidades de los colectivos que se pretende proteger. Las prestaciones de la seguridad social no deben quedarse en la protección de los riesgos clásicos (invalidez, vejez, muerte, enfermedad y maternidad), sino que debe tener un crecimiento constante tendiente

a detectar las diferentes necesidades sociales para acudir a su protección. Para satisfacer las diferentes necesidades, de acuerdo con cada uno de los sectores protegidos, deben establecerse beneficios adecuados a las diferentes circunstancias. (Calvo, 1998)

- i. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ** De acuerdo con este principio, los beneficios de la seguridad social deben llegar en forma oportuna al beneficiario. Para ello, para que los beneficios de la seguridad social lleguen en forma oportuna, es necesario que los procedimientos sean ágiles y sencillos; los plazos de resolución, cortos. La participación material del beneficiario en el trámite debe reducirse al mínimo, pues la administración de la seguridad social debe suplir los trámites. Debe darse publicidad a los beneficios, para que todos conozcan sus eventuales derechos. Es contrario al principio de inmediatez el establecer beneficios sobre hipótesis confusas, cuya existencia solo algunos conocen. La prestación de los servicios debe desconcentrarse, para que las distancias territoriales no sean obstáculo en la obtención de los beneficios. (Calvo, 1998)
- j. PRINCIPIOS DE SUBSIDIARIDAD DEL ESTADO** En última instancia es la colectividad la responsable de la seguridad social, no el órgano o ente que administra un determinado programa. Por ello, convergiendo con el concepto de responsabilidad, es en última instancia el Estado el que debe hacerle frente a los programas de seguridad social. (Calvo, 1998)
- k. PRINCIPIOS DE ASIGNACION PREFERENTE DE RECURSOS** El fin principal del Estado debe ser la tutela del ser humano. Dado ese carácter instrumental, debe preferirse la asignación de recursos económicos a los programas de seguridad social, particularmente a aquellos que tienden a la satisfacción de las necesidades fundamentales. Este principio es de especial importancia en situaciones de crisis económicas. (Calvo, 1998)

La seguridad social se fundamenta en principios como la participación equitativa en los beneficios y financiamiento, la coordinación eficiente, la igualdad de trato, la progresividad en los beneficios, la adaptación a la realidad económica, la integración de servicios acordes a las necesidades, la prontitud en la entrega de beneficios, la responsabilidad colectiva del Estado, y la asignación prioritaria de recursos hacia programas que atiendan las necesidades básicas.

Tabla 1.

Diferenciación entre principios constitucionales y principios normativos

Prerrogativas constitucionales	Prerrogativas de la Ley de Seguridad Social	DIFERENCIA
<p>Artículo 34 establece el derecho a la seguridad social como irrenunciable y responsabilidad del Estado.</p> <p>Contenido</p> <p>Basado en principios de: Solidaridad, Obligatoriedad, Universalidad, Equidad, Transparencia, Subsidiaridad, Suficiencia Participación</p>	<p>Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES. - El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios.</p> <p>Contenido</p> <p>Solidaridad, Obligatoriedad, Universalidad, Equidad, Eficiencia, Subsidiariedad y Suficiencia</p>	<p>El Principio de Solidaridad. - Este principio ayuda entre las personas aseguradas, sin distinción de nacional, etnia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones del seguro general obligatorio.</p> <p>El Principio de Obligatoriedad. - Este principio pretende que toda la población debe participar en la medida de lo posible para financiar la conservación de la naturaleza. Es necesario para fortalecer el aporte impuesto a todos los que participan en el proceso de producción de riqueza y la contribución obligatoria a la seguridad social.</p> <p>El Principio de Universalidad. - La función de la seguridad social es proteger a las personas. La protección ya no es un derecho para algunos y una indulgencia para otros constituye un derecho público subjetivo. El acceso a la seguridad social es un derecho humano.</p> <p>El Principio de Equidad. - Mediante este principio, se garantiza a todos los ciudadanos la igualdad de oportunidades para recibir las prestaciones del seguro universal obligatorio, independientemente de su nacionalidad, origen étnico, lugar de residencia, género, educación, ocupación o ingresos.</p> <p>El Principio de Eficiencia. - El principio de eficiencia consiste en la utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.</p> <p>El Principio de Subsidiariedad. - El principio de subsidiariedad es un concepto que se aplica en el ámbito de la organización y toma de decisiones en diferentes niveles de gobierno. Se basa en la idea de que las decisiones deben tomarse a nivel local o regional, siempre que sea posible, en lugar de a nivel centralizado.</p> <p>El Principio de Suficiencia. - El principio de suficiencia en la ley de seguridad social se refiere a garantizar que los beneficios y prestaciones otorgados por el sistema de seguridad social sean adecuados y suficientes para cubrir las necesidades básicas de los beneficiarios.</p>

*Fuente: Principios Constitucionales y principios normativos
Elaboración propia*

4.5 Análisis a la Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social en muchos países, incluye disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores. Algunos de estos derechos son los siguientes:

Derecho a la protección social: Los trabajadores tienen derecho a recibir protección social a través de la Seguridad Social, la cual incluye pensiones, atención médica, prestaciones por incapacidad, entre otros.

Derecho a la salud y seguridad en el trabajo: Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable. Esto implica que el empleador debe tomar medidas para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Derecho a la asistencia médica: Los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica y medicamentos necesarios para mantener su salud. Esto incluye consultas médicas, tratamientos, intervenciones quirúrgicas, entre otros.

Derecho a la maternidad: Las mujeres trabajadoras tienen derecho a licencia de maternidad, así como a protección y asistencia antes y después del parto.

Derecho a la seguridad económica: Los trabajadores tienen derecho a recibir compensación económica justa por su trabajo. Esto implica recibir un salario mínimo, así como el pago de horas extras y otras prestaciones económicas.

Derecho a la formación profesional: Los trabajadores tienen derecho a recibir formación profesional continua y el desarrollo de habilidades para mejorar su empleabilidad y aumentar sus oportunidades laborales.

Derecho a la igualdad de trato: Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y sin discriminación por motivos de género, edad, raza, religión, orientación sexual, entre otros.

Ahora bien, en lo que respecta a la ley de seguridad social en el Ecuador es necesario puntualizar los preceptos legales que tiene relación con los derechos de los trabajadores para ello citare:

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION. - Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Por otra parte, no se podía dejar de un lado lo que dicta:

La seguridad social es un sistema de protección social que permite prestar a sus afiliados la asistencia médica y garantizar el ciudadano que lo necesite, cuando enfrenta ciertas contingencias o riesgos sociales, como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte, a fin de elevar o mantener su calidad de vida. Así pues, la seguridad social es un derecho y un deber que está presente en la vida de cada uno de nosotros; esto es, un derecho que se reconoce a toda la ciudadanía, independientemente de su origen, raza, sexo, idioma, opinión, edad, religión, condición económica y social o de cualquier otra índole.

Así mismo el artículo 3 de la misma ley nos habla de los riesgos cubiertos, por lo cual el Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

- a.** Enfermedad;
- b.** Maternidad;
- c.** Riesgos del trabajo;

- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.
- f. Seguro de Desempleo.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez." (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL , 2001)

En tal razón el Seguro General Obligatorio resguardará a sus afiliados frente a situaciones que limiten su capacidad laboral o ingresos habituales debido a: enfermedad, maternidad, riesgos laborales, vejez, muerte, invalidez (incluyendo discapacidad) y desempleo. Por su parte, el Seguro Social Campesino proveerá servicios médicos, incluyendo maternidad, a sus afiliados, además de amparar al jefe de familia contra vejez, muerte, invalidez (que engloba discapacidad). La cobertura de discapacidad dentro del Seguro General Obligatorio se realizará a través del seguro de invalidez.

Art. 9.- Definiciones Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;

b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;

c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;"

Finalmente, en lo que se refiere a las reglas de protección a los trabajadores tenemos:

Art. 10.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

a. El trabajador en relación de dependencia estará protegido contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley;

b. El trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor independiente, que voluntariamente se afiliaren al IESS, estarán protegidos contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley, excepto la de cesantía;

Ante lo expuesto debo acotar:

Las reglas de protección a los trabajadores son aquellas normativas o medidas establecidas por los gobiernos, las organizaciones laborales y los empleadores, que tienen como objetivo garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo. Estas reglas pueden variar según el país y el sector, pero en general incluyen:

Derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable: Los empleadores están obligados a proporcionar un entorno de trabajo seguro, identificar y eliminar o reducir los posibles riesgos laborales y tomar todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Equipos de protección personal (EPP): Los empleadores deben proporcionar, sin costo para los trabajadores, el equipo de protección personal necesario, como cascos, guantes, gafas, mascarillas, etc., cuando las condiciones de trabajo lo requieran.

Formación en seguridad y salud laboral: Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores la formación y las instrucciones necesarias para realizar su trabajo de manera segura y prevenir accidentes. Esto puede incluir cursos de capacitación, simulacros de emergencia y programas de concientización sobre seguridad.

Derecho a la salud y a la atención médica: Los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica adecuada en caso de enfermedad o lesión relacionada con el trabajo. Los empleadores también deben garantizar la existencia de instalaciones de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

Horarios de trabajo justos: Las reglas de protección a los trabajadores incluyen también límites en cuanto a las horas de trabajo y períodos de descanso obligatorios. Esto puede incluir

limitaciones en las horas extra, tiempo de descanso mínimo entre jornadas y vacaciones pagadas.

Derecho a la no discriminación: Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y sin discriminación. Esto incluye la igualdad de oportunidades en el empleo, el trato equitativo sin importar el género, la edad, la raza, la religión, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley.

Derecho a la intimidad y dignidad en el trabajo: Los empleadores deben respetar la privacidad y la dignidad de los trabajadores, protegiendo sus datos personales y evitando cualquier forma de acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo

Art. 73.- INSCRIPCION DEL AFILIADO Y PAGO DE APORTES.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación. Una vez afiliadas deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se exceptúa al trabajador autónomo de la cultura quien tendrá la posibilidad de pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al cuatrimestre a los que correspondan los aportes. Los afiliados bajo esta modalidad deberán elegir al momento de su inscripción el pago mensual o cuatrimestral de sus aportaciones y serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal en caso de incumplimiento de esta Ley. (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL , 2001)

Art. 143.- LINEAMIENTOS DE POLITICA. - Los trabajadores de la construcción, permanentes, temporales, ocasionales o a prueba, serán afiliados obligatoriamente al Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social y estarán protegidos por el Seguro General Obligatorio bajo las condiciones especiales señaladas en el presente título. (Ley de Seguridad Social , 2011)

Art. 144.- TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION. - Para efectos de este régimen, son trabajadores de la construcción, todas las personas que prestan sus servicios o ejecutan una obra directamente, en virtud de un contrato de trabajo, en la edificación de inmuebles. Se exceptúa de esta obligación a los trabajadores que realizan reparaciones locativas de duración menor de treinta (30) días. (Ley de Seguridad Social , 2011)

4.6 Análisis al Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión De Cartera Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social.

Art. 16.- Falta de registro.- En los casos en que las personas naturales, personas jurídicas u organizaciones corporativas mantengan trabajadores y no se encuentren registrados como empleadores en el sistema informático del IESS, el servidor de la Coordinación o Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, los ingresará en el sistema, con el número de cédula de identidad o del Registro Único de Contribuyentes (RUC), del empleador o representante legal; y, registrará todas las novedades con la clave del servidor.

La Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura establecerá el procedimiento administrativo para la falta de registro del empleador y trabajador o trabajadores.

En el seguro de la construcción, se tendrá como empleador al dueño de la obra o al contratista.

Se exceptúan de la afiliación a cargo del empleador, a las personas que, en el ámbito de la construcción o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días; y, siempre que sean contratados directamente por el dueño del inmueble a reparar. Para estos casos la afiliación se efectuará como trabajador sin relación de dependencia.

Cuando se trate de un proceso de inspección o reclamo y, se detecte a trabajadores que no están registrados en el sistema informático del IESS por parte del empleador, el servidor de la Unidad de Afiliación, con su clave, procederá a registrar el aviso de entrada de los trabajadores con base en el informe técnico de inspección o reclamo, aprobado por el Coordinador o Responsable de la Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, documento único de sustento; además, registrará las novedades identificadas de ser el caso, garantizando el debido proceso.

Cuando se trate de una sentencia ejecutoriada emitida por la autoridad judicial competente, el servidor de la Coordinación o Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, verificando previamente que la información no se encuentra registrada en el sistema, ingresará al empleador con el número de cédula de identidad o del Registro Único de Contribuyentes (RUC); y, registrará todas las novedades con la clave del servidor. (REGLAMENTO DE ASEGURAMIENTO, RECAUDACION y GESTION DE CARTERA DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL , 2021)

La ley de seguridad social define claramente a los beneficiarios y obliga a solicitar amparo bajo el Seguro General Obligatorio. La categoría de afiliados incluye a aquellos que reciben ingresos por la ejecución de tareas o la prestación de servicios, ya sea con o sin relación laboral. Además, se detallan diferentes categorías de afiliados, como trabajadores en relación de dependencia, trabajadores autónomos, profesionales en libre ejercicio, administradores o patronos de negocios, dueños de empresas unipersonales, menores trabajadores independientes, personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y otros sujetos obligados según leyes o decretos especiales. También se aborda el proceso de inscripción y pago de aportes por parte de los empleadores, con requisitos específicos para diferentes categorías, como trabajadores de la construcción, y se establecen sanciones por incumplimiento.

4.7 Análisis a la Resolución No. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Previo a realizar un análisis a la referida resolución es necesario tener una perspectiva a lo que se refiere el Seguro General de Riesgos del Trabajo y establecer que el sector que protege es a los trabajadores en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Su objetivo es garantizar la atención médica, rehabilitación y compensación económica a los trabajadores que sufran algún tipo de daño relacionado con su trabajo. Este seguro busca proteger tanto a los empleados como a los empleadores, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

Ahora bien, en cuanto a las Generalidades sobre el Seguro General de Riesgos del Trabajo el referido reglamento determina en lo pertinente:

Artículo 1.- Naturaleza. - De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo

y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.

En el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo, integra medidas preventivas en todas las fases del proceso laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, guardando concordancia con lo determinado en la normativa vigente y convenios internacionales ratificados por parte del Estado.

Las prestaciones y protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo se enmarcan dentro de lo establecido por la ley, y se derivan de enfermedades profesionales u ocupacionales, accidentes de trabajo y de la capacidad para realizar o ejercer una profesión u ocupación.

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

Se define como riesgo laboral la eventualidad de que un individuo experimente un cierto perjuicio como resultado de sus labores profesionales.

La Resolución No. 513 define a quiénes protege el Seguro General de Riesgos del Trabajo, incluyendo a trabajadores en relación de dependencia, trabajadores afiliados sin relación de dependencia o autónomos, menores trabajadores y otros asegurados obligados por leyes y decretos especiales que cotizan para este seguro.

Para los asegurados sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro General de Riesgos del Trabajo serán las registradas en el IESS al momento de la afiliación del trabajador. Este registro deberá incluir la descripción de todas las actividades que realiza, el horario de sus labores y el lugar habitual del desempeño de las mismas; si el afiliado cambiare de actividad deberá actualizar dicho registro. Se deja constancia de que en este caso el asegurado es su propio empleador y como tal debe cumplir las obligaciones patronales correspondientes. (REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS, 2016)

El riesgo laboral se define como cualquier daño que un individuo pueda sufrir como resultado de sus labores profesionales. La Resolución No. 513 establece que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege a trabajadores dependientes, autónomos, menores y otros asegurados bajo leyes especiales. Para aquellos sin dependencia, el seguro cubre las actividades

registradas en el IESS al momento de la afiliación, incluyendo descripciones laborales, horarios y lugares habituales de trabajo. Si cambian de actividad, deben actualizar el registro, ya que, en este caso, el asegurado es su propio empleador y debe cumplir con las responsabilidades patronales correspondientes.

En cuanto a las prestaciones Básicas en el artículo 4 de la misma resolución la protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones:

- 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.

4.7.1 Del Accidente de Trabajo

Para efectos de referido Reglamento, determina como 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.

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

4.7.2 Eventos calificados como Accidentes de Trabajo.

Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, se considerarán los siguientes como accidentes de trabajo:

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

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

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

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

e) El accidente “in itinere” o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social. En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, mediante la apreciación debidamente valorada de pruebas investigadas por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

f) En casos de accidentes causados por terceros, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que éste no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado (REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS, 2016)

4.8 Análisis al código de trabajo en relación al derecho al trabajo

La relación laboral hace referencia a la vinculación que emerge entre quien presta un servicio y quien lo recibe, entre quienes surge una relación que se encuentra regulada por las diferentes normativas aplicables a través de la legislación del trabajo. (ROSALES QUICHIMBO & GARCIA MUNOZ, 2019)

El Código del Trabajo regula los derechos y responsabilidades del trabajador y el empleador, incluyendo el derecho a la seguridad social, conforme a lo establecido en la Constitución de Ecuador.

En relación a esto, dentro del Código del Trabajo se especifican las obligaciones que el empleador debe cumplir con el empleado durante la relación laboral. En concreto, el numeral 31 del artículo 42 aborda lo siguiente:

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social. (Codigo de Trabajo, 2005)

La interpretación de dicha regla muestra que impone al empleador la responsabilidad de registrar al empleado en el IEES, con un plazo máximo de 15 días desde el inicio de la relación laboral. Asimismo, el empleador tiene el deber de informar sobre cambios salariales y reportar accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Por disposición de la Constitución del Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) es el ente responsable de la prestación de contingencia, y así lo establece el artículo 370 (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008). De tal manera que es el IEES el encargado de diseñar las políticas, planes, programas y de regular los establecimientos de salud a través de los cuales los ciudadanos podrán tener acceso a la seguridad social como un derecho humano.

Asimismo, la legislación especial denominada Ley de Seguridad Social, modificada en el año 2022 indica en el artículo 10, respecto de las reglas de protección y exclusión:

“El trabajador en relación de dependencia estará protegido contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley”. (Ley de Seguridad Social , 2011)

Es importante resaltar que las situaciones imprevistas mencionadas en el artículo 3 de esa Ley coinciden con las enumeradas en la Constitución del Ecuador. Para este análisis, se consideran como una salvaguardia completa para el empleado.

4.9 El contrato individual de trabajo

Para obtener una comprensión más clara del Contrato Individual de Trabajo, se presentarán varias definiciones de expertos en esta área legal, así como lo establecido en el Código de Trabajo Ecuatoriano. Según De Ferrari, (pág. 73), el Contrato Individual de Trabajo implica que una persona se compromete a trabajar para otra bajo su dependencia, recibiendo una compensación en dinero. Cabanellas, (pág. 92) lo define como un acuerdo destinado a la prestación continua de servicios privados y económicos, donde una parte (patrono, empresario o empleador) retribuye al trabajador por su actividad profesional bajo su dirección. Oviedo,

(pág. 83) lo describe como un compromiso en el cual una persona se compromete a trabajar para otra, ya sea por un tiempo definido o indefinido, a cambio de un salario.

Alonso Olea y Casas Baamonde (pág. 55) destacan que el contrato de trabajo establece una relación jurídica en la cual los frutos del trabajo pertenecen desde el inicio a una persona distinta al trabajador. Rodríguez (pág. 172) define el contrato de trabajo como un compromiso en el cual una persona (trabajador) ofrece su trabajo personal a otra (empleador) bajo la organización y dirección de esta última, con la retribución como contraprestación. El Artículo 8 del Código de Trabajo Ecuatoriano define el contrato individual de trabajo como un acuerdo en el que una persona se compromete a ofrecer servicios lícitos y personales a otra, bajo su dirección, a cambio de una remuneración establecida por el acuerdo, ley, contrato colectivo o costumbre.

Tras considerar estas definiciones, se evidencian elementos esenciales en el Contrato Individual de Trabajo. Incluye el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, la prestación de servicios lícitos y personales por parte del trabajador, con la restricción de no infringir la ley o el orden público. Además, se destaca la subordinación del trabajador al empleador, resaltando la obligación del empleador de remunerar al trabajador por sus servicios prestados.

4.9.1 Elementos y Caracteres del Contrato Individual de Trabajo

Una vez analizado el Art. 8 de nuestro Código Ecuatoriano de Trabajo podemos obtener los siguientes elementos:

- a. Acuerdo de voluntades entre las dos partes contratantes: El término "convenio" hace referencia al acuerdo de voluntades entre dos o más personas, ya sean individuos o entidades legales, como trabajador y empleador.

Ambas partes tienen libertad para acordar la relación laboral, pero la ley establece limitaciones en las condiciones del contrato. Sin embargo, si estas condiciones benefician al trabajador, podrán acordarse para mejorar sus garantías y derechos, siempre y cuando no afecten a terceros.

Es importante destacar una limitación legal significativa: los derechos del trabajador son irrenunciables, como indica el Artículo 4 del Código de Trabajo Ecuatoriano y el Artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. Esta protección legal destaca la vulnerabilidad del trabajador y su necesidad de protección por parte de la ley laboral.

En cuanto al empleador, según el Artículo 10 del Código de Trabajo Ecuatoriano, este puede ser una persona física o jurídica, independientemente de ser propietario o no de la empresa. Los empleadores pueden ser tanto entidades legales públicas como privadas. Las personas que prestan servicios, ya sea intelectuales como empleados o físicos como obreros, pueden trabajar para empleadores que sean entidades legales.

- b.** Prestación de Servicios Lícitos y Personales: Según el Código de Trabajo Ecuatoriano, es crucial que el propósito del contrato de trabajo sea legal y no contravenga el orden público o las leyes. Por ejemplo, no se considera lícito contratar a alguien para cometer un crimen, pero sí lo es contratar a un arquitecto para construir una casa, una actividad honesta y conforme a la ley. La dimensión personal implica que el empleado debe llevar a cabo personalmente su labor para el empleador, a menos que la ley lo permita y el empleador lo acepte.
- c.** Dependencia o Subordinación: Este elemento implica que el trabajador está sujeto a cumplir con las instrucciones y normativas del empleador para alcanzar los objetivos de la empresa u obra en la que esté involucrado.
- d.** Remuneración: La ley establece que todo trabajo debe ser retribuido. Este elemento es fundamental ya que cualquier labor, sea física o intelectual, debe ser compensada; no puede ser gratuita bajo ninguna circunstancia. La remuneración, a menudo en forma de sueldo o salario, es esencial para el trabajador, ya que le permite satisfacer sus propias necesidades y las de su familia.

Entonces artículo 8 del Código Laboral ecuatoriano destaca puntos fundamentales, como es el "convenio" permite acuerdos entre empleador y empleado, dentro de límites legales que protegen los derechos irrenunciables del trabajador, así mismo la prestación de servicios debe ser legal y personal, ajustándose al contrato laboral y permitiendo excepciones legales si el empleador lo acepta; también está la subordinación requiere que el trabajador siga las directrices del empleador para cumplir con los objetivos laborales; y finalmente la remuneración es crucial; todo trabajo debe ser compensado para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.

4.9.2 Características del Contrato Individual de Trabajo:

El Contrato Individual de Trabajo es un acuerdo entre un empleador y un trabajador en el que se establecen las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la relación laboral. Algunas de sus características principales son:

- 1) **Consensual:** Ambas partes deben estar de acuerdo en los términos y condiciones del contrato.
- 2) **Personal:** El trabajador se compromete a realizar el trabajo personalmente, no puede ser reemplazado por otra persona.
- 3) **Subordinado:** El trabajador se encuentra bajo la dirección y supervisión del empleador en cuanto a la realización de sus tareas.
- 4) **Oneroso:** El trabajador recibe una remuneración a cambio de su trabajo.
- 5) **Continuado:** Se establece una duración determinada o indeterminada para la relación laboral.
- 6) **No puede ser unilateral:** Ninguna de las partes puede modificar las condiciones del contrato sin el consentimiento de la otra parte.
- 7) **Legal:** Debe cumplir con las leyes laborales y normativas vigentes en el país donde se lleva a cabo la relación laboral.

Otras características son:

- a. **Bilateral:** Las partes se comprometen mutuamente; el trabajador presta servicios y el empleador proporciona remuneración.
- b. **Consensual:** Se perfecciona con el acuerdo de ambas partes.
- c. **Oneroso:** Implica una compensación por el trabajo realizado; no se permite el trabajo sin retribución.
- d. **Principal:** Surge de la voluntad de las partes y no depende de otro contrato.
- e. **Típico:** Está regulado por normas específicas en la ley y tiene atributos propios.
- f. **Tracto Sucesivo:** Se cumple de forma periódica, con la remuneración ligada al progreso del trabajo, a diferencia del contrato de obra cierta, que se completa en una fecha específica.
- g. **Conmutativo:** Al finalizar el contrato se definen las obligaciones más destacadas, buscando equidad en las prestaciones, aunque en la práctica esta equidad a menudo no se alcanza.
- h. **Aleatorio:** El empleador asume riesgos contingentes, como en el caso de accidentes laborales, que deben indemnizarse según el Código de Trabajo Ecuatoriano.

4.9.3 Tipos de contrato

Existen varios tipos de contratos laborales que pueden establecerse entre un empleador y un trabajador, algunos de los más comunes son:

Tabla 2.

Tipos de contratos según el Código de Trabajo

Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal	<p>El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.</p> <p>A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador</p>
A sueldo, a jornal, en participación y mixto	<p>En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.</p> <p>Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo</p>
Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional	<p>El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo</p> <p>Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren</p> <p>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.</p> <p>Son contratos ocasionales aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador</p>
Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo	<p>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.</p> <p>En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.</p> <p>En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor</p>

Fuente: Código de Trabajo, tipos de contratos. Elaboración propia.

En términos generales, se puede concluir que existe una amplia gama de contratos laborales que se adaptan a las necesidades de los empleadores. Sin embargo, en el caso específico de los trabajadores rurales involucrados en labores agrícolas, donde las tareas son arduas y diversas, y los terrenos son extensos, el contrato laboral más apropiado es el de duración indefinida. Los contratos por obra determinada, tarea o a destajo pueden ser adecuados cuando se trata de terrenos pequeños y actividades agrícolas limitadas en cantidad o para consumo personal. En cuanto a los contratos por temporada o eventuales, parece factible optar por esta modalidad siempre y cuando se respeten los derechos establecidos en la normativa; es decir, que el trabajador sea convocado según lo necesite el empleador o para realizar trabajos de manera periódica.

Si bien es cierto que los empleadores contratan de acuerdo a sus necesidades, pero algunas formas de contratación laboral se consideran perjudiciales para los trabajadores debido a su implementación viciada y abusiva, lo que resulta en la violación de los derechos laborales consagrados en la Constitución.

El Contrato Individual de Trabajo así, con mayúsculas y tal como figura en el Código de Trabajo, es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario.

4.10 Normas legales que son aplicadas en el contrato individual de trabajo

En un contrato individual de trabajo se aplican muchas normas legales que protegen los derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado. Algunas de las normas más comunes que se aplican en este tipo de contrato son:

1. Constitución de la república del Ecuador. - La constitución establece los principios y garantías fundamentales del trabajo, como el derecho a un trabajo digno, la libertad sindical y la protección de los derechos laborales.

2. Código del Trabajo: Este es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en un contrato de trabajo. Contiene disposiciones sobre contratos de trabajo, jornada laboral, vacaciones, salarios, despido, entre otros temas.

3. Leyes Especiales: Además del Código del Trabajo, existen leyes especiales que regulan ciertos aspectos del trabajo, como el seguro social, el seguro de desempleo, la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo de menores, entre otros.

4. Convenios Colectivos: Los convenios colectivos son acuerdos negociados entre los empleadores y los sindicatos que establecen condiciones y beneficios laborales para un grupo específico de trabajadores. Estos convenios pueden ser aplicados en un contrato individual de trabajo si el trabajador pertenece al sindicato que los ha negociado.

5. Reglamentos Internos de Trabajo: Muchas empresas tienen reglamentos internos de trabajo que contienen normas y políticas específicas para los empleados. Estos reglamentos deben respetar las leyes laborales vigentes y son de aplicación en el contrato individual de trabajo.

Estas son las normas legales más comunes que se aplican en un contrato individual de trabajo, aunque puede haber otras normas específicas de acuerdo al país y al sector de actividad. Es importante que tanto el empleador como el empleado conozcan y cumplan con estas normas para garantizar una relación laboral justa y equitativa.

Por lo tanto, el contrato de trabajo constituye una institución de carácter fundamental en el Derecho Laboral, debido a que en virtud de él se aplican toda la normativa existente que se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores. Esta institución jurídica tuvo sus inicios o primeras apariciones en el campo de la literatura jurídica hasta comienzos del presente siglo, y nace como principal consecuencia del avance y desarrollo de la evolución industrial.

El contrato individual de trabajo al ser una institución de suma importancia dentro del Derecho Laboral, se halla compuesto por elementos esenciales que lo caracterizan, como son el acuerdo de voluntades, la prestación de servicios lícitos y personales, la relación de dependencia y el pago de una remuneración. Por acuerdo debemos entender que se trata de una resolución o decisión adoptada por una o varias personas, en cambio que la voluntad no es más que el deseo o facultad de las personas de tomar sus propias decisiones por cuenta propia, conocido comúnmente como libre albedrío. Al hablar de las partes intervinientes en el contrato individual de trabajo, necesariamente debemos hacer referencia a sus figuras principales que son la del trabajador y el empleador, el primero de ellos podemos definirlo como aquella persona que se obliga para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales o a ejecutar una determinada obra a cambio de una remuneración, mientras que el segundo es aquella persona que se va aprovechar del servicio prestado o de la obra ejecutada y que pagara una remuneración a cambio.

El Código del Trabajo en su Art. 8 establece claramente la definición del trabajador, manifestando además que este puede ser empleado u obrero. El empleado es aquella persona que realiza su actividad laboral con predominio de su intelecto y se le cancela un sueldo por el mismo cada treinta días, mientras que el obrero es aquella persona que realiza su actividad con predominio de la fuerza física y se le paga un salario. El empleador puede ser una persona natural o jurídica, o varias personas físicas que han acordado mantener un negocio o pueden ser condueños o participes sin constituir sociedad o compañía, en cambio que el trabajador solamente puede ser una persona natural. En materia laboral debemos tomar en cuenta que nace de una desigualdad entre las partes intervinientes en un contrato individual de trabajo, razón por la cual se hace necesaria la acción tutelar por parte del Estado, a fin de que proteja a la parte débil de la misma que es el trabajador. Al respecto el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, en todas sus modalidades, además de la relación de dependencia y cuidado humano.

De igual forma en nuestra Constitución de la República del Ecuador se hallan contemplados los principios sobre los cuales se va a regir el derecho al trabajo que tienen las personas, mismas que se hallan claramente plasmados en sus artículos 325, 326 y siguientes, y que son los llamados a regularizar la actividad laboral en nuestro país. En dicha institución jurídica denominada contrato individual de trabajo, la libertad contractual de las partes se halla limitada, razón por la cual se hace imperiosa la necesidad de la acción tutelar del Estado a favor del trabajador, ya que este constituye por naturaleza ser la parte débil de la relación laboral.

4.11 Derechos Fundamentales del trabajador

Los derechos fundamentales del trabajador son aquellos que le garantizan condiciones dignas de trabajo, respeto a su integridad y su libertad, así como la protección de sus derechos laborales. Algunos de estos derechos son:

Derecho a la igualdad de trato: Todo trabajador tiene derecho a ser tratado de forma igualitaria y sin discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras.

Derecho a la libertad sindical: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en su funcionamiento, así como a la negociación colectiva para la defensa de sus derechos laborales.

Derecho a la no discriminación: Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el ámbito laboral por ningún motivo, incluyendo la edad, el estado civil, la nacionalidad, entre otros.

Derecho a la salud y seguridad en el trabajo: Los empleadores deben garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, proporcionando las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Derecho a la retribución justa: Todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, que asegure su subsistencia digna y la de su familia.

Derecho a la jornada laboral limitada: Los trabajadores tienen derecho a una jornada de trabajo limitada y a descansos periódicos, para garantizar su salud, bienestar y conciliación entre la vida laboral y personal.

Derecho a la intimidad y a la protección de datos: Los trabajadores tienen derecho a la privacidad en el ámbito laboral, así como a la protección de sus datos personales.

Estos son solo algunos ejemplos de los derechos fundamentales del trabajador, existen otros en cada legislación laboral nacional e internacional. Es importante destacar que estos derechos deben ser respetados y garantizados por los empleadores, así como por los gobiernos y autoridades competentes.

4.11.1 Derechos laborales

Los derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador se encuentran prescritos en el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, 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

En la misma línea el Art. 326, los cuales son enunciados específicos que contribuyen al desarrollo del trabajo en el sector público, privado o semipúblico e involucran a todas las modalidades y formas de trabajo que se produzcan en el Ecuador.

Los derechos laborales que existen actualmente en el país, se ha debido a las constantes luchas y reivindicaciones de las clases obreras, para ser tratados con dignidad a través de la garantía de sus derechos. Por lo expuesto, el derecho al trabajo da lugar a los derechos laborales, que al ser reconocidos de forma legal permiten que al ser violentados o vulnerados pueden ser reclamados por diferentes vías legales como: civil, penal, laboral, administrativa y

constitucional, esta última mediante la interposición de las garantías jurisdiccionales cuyo objetivo es proteger los derechos emanados de la norma constitucional.

Lo antes expuesto tiene una fundamentación internacional, puesto que el Art. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, s.f.)

Es decir, de aquí nace el derecho a la libertad de trabajo y contratación, a que se respeten los horarios y jornadas de trabajo, a una remuneración justa, a días de descanso y vacaciones, pagos de horas extraordinarias y suplementarias. Lo cual mantiene concordancia con lo señalado en el Art. 370 de la Norma Suprema puesto que se prohíbe nuevas formas y técnicas de explotación laboral como la tercerización, brindando relevancia a la relación laboral como directa y bilateral.

Aspecto que se ratifica de forma específica en el Art. 23 de la presente Declaración ya que textualmente prescribe:

Artículo 23.- 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. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos , 2003)

Tipo de prescripción tendiente a direccionar el accionar del ser humano a través del trabajo a una vida digna, pero sobre todo una vida de calidad, ya que con el fruto del esfuerzo de su trabajo es posible sustentar y solventar las necesidades.

4.12 El trabajo de la construcción.

El sector de la construcción tiene especial importancia tanto por el número de trabajadores empleados como por los riesgos que presenta. Las disposiciones mínimas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores que ejecutan obras de construcción están reguladas a través del Real Decreto 1627/1997. En primer lugar, es importante saber si el trabajo que se va a desarrollar es una obra de construcción o no y, en segundo lugar, conocer qué figuras intervienen y qué debe hacer cada una de ellas a lo largo del proceso constructivo. Es importante

destacar que el Real Decreto 1627/1997 se aplica tanto a obras de construcción con proyecto como a las obras sin proyecto. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023)

El Real Decreto 1627/1997 define obra de construcción como “cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I”. En la Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a las obras de construcción (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) se recogen ejemplos de obras de construcción para cada uno de los trabajos previstos en el citado anexo I. No obstante, además de comprobar si nuestra actividad se encuentra dentro de dicho anexo, es recomendable analizar, en su conjunto, si se presentan las siguientes circunstancias, las cuales son propias de las obras de construcción:

- Los trabajos tienen un carácter temporal y el lugar de trabajo evoluciona de forma permanente en función del tiempo.
- La empresa que ejecuta los trabajos está incluida en la sección F, apartados 41 a 43, de la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas), siempre que realice trabajos intrínsecamente asociados a actividades de edificación u obra civil.
- Los trabajos se ejecutan con tecnologías propias de la industria de la construcción.

El cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva varía según si los trabajos son considerados obra de construcción o no. En el primer caso, deben aplicarse las disposiciones del Real Decreto 1627/1997, mientras que, en el segundo caso, las empresas deben seguir las normativas de coordinación de actividades empresariales según el Real Decreto 171/2004, asegurar la seguridad del lugar de trabajo conforme al Real Decreto 486/1997 y cumplir con cualquier otra normativa preventiva correspondiente, como el Real Decreto 1215/1997 sobre Equipos de Trabajo.

El sector de la construcción involucra una amplia gama de actividades con diversas características y situaciones de riesgo específicas. Los proyectos de construcción pasan por múltiples fases sucesivas, algunas de las cuales presentan altos índices de accidentes, como la excavación, la preparación del terreno, la construcción de estructuras (incluyendo encofrado, trabajo con refuerzo y concreto), instalación de cerramientos, techos, acabados y sistemas de plomería, calefacción y electricidad, entre otros.

Si bien es complicado determinar cuáles de estas actividades "in situ" conllevan más riesgos que otras, muchos informantes destacan el trabajo en andamios exteriores como uno de los más peligrosos, alegando que a veces las regulaciones de seguridad laboral no se cumplen adecuadamente. Además, se mencionan con frecuencia la cimentación y el encofrado, así como, por ejemplo, el riesgo de electrocución y quemaduras en la especialidad de electricista al instalar contadores de luz.

En estos trabajos, los trabajadores se exponen a diversas situaciones de riesgo, como posturas incómodas, manipulación de cargas pesadas, caídas desde alturas, objetos o herramientas que caen, golpes, cortes y quemaduras, entre otros. Para mitigar estos riesgos y prevenir accidentes o enfermedades, la legislación requiere la implementación de planes de acción y protocolos de prevención, así como inspecciones regulares para garantizar su cumplimiento.

Luego del análisis a los conceptos jurisprudenciales y doctrinarios, han hecho posible el contrastar la problemática, por lo que corresponde poner a consideración los siguientes parámetros:

El Seguro Social una entidad autónoma y desconcentrada encargada de cuatro ejes fundamentales entre ellos la salud, Seguro General de Salud Individual y Familiar, Seguro General de Riesgos de Trabajo, Sistema de Pensiones por Vejez, Invalidez y Muerte, Seguro Social Campesino.

Siguiendo el mismo orden jurídico se ha podido establecer que la Ley de Seguridad Social establece una protección integral al sujeto de protección ósea al trabajador bajo relación de dependencia, que presta su contingente por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella.

Por otra parte, entre los principios rectores de la seguridad social se encuentran el de la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia.

Con ello he demostrado con los resultados de la investigación de campo que preceden, que existe un problema latente en los trabajadores de la Construcción esto por el hecho que tanto en la Ley de Seguridad Social como en su Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, expresamente excluyen de esta protección o derecho fundamental tanto así que dan la pauta para que el empleador no los afilie al seguro social si la obra de construcción no sobrepasa de los 30 días.

Para ello es necesario citar lo que dictan la normativa legal vigente referente al caso que nos ocupa y es así:

En la Ley de Seguridad Social en su Art. 144.- TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION expone: Para efectos de este régimen, son trabajadores de la construcción, todas las personas que prestan sus servicios o ejecutan una obra directamente, en virtud de un contrato de trabajo, en la edificación de inmuebles.

Se exceptúa de esta obligación a los trabajadores que realizan reparaciones locativas de duración menor de treinta (30) días.

Ante esto se debe analizar:

Previo a emitir un criterio referente al prenombrado Art. 144 de la ley de seguridad social, debemos entender que este tiene relación con lo que establece el Art. 19 del código de trabajo que expresa: Contrato escrito obligatorio. -Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba;

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

Por lo tanto al analizar los literales a), b), c) y f) deberían por ley ser inscritos en el ministerio de trabajo y por ende cumplir con lo establecido en el art. 73 de la ley de seguridad social esto es desde el primer día de labor hecho que no pasa, pues aprovechándose de esta exclusión o salvedad la mayoría de empleadores o dueños de vivienda simplemente pactan un contrato verbal tanto así que incluso hacen coincidir aparentemente la terminación de la obra antes que se cumplan los 30 días que establece la ley. O en su defecto simplemente paralizan la obra y no se renovar el contrato.

Por lo tanto, esta exclusión que consta en el art. 144 es una vulneración patente al derecho fundamental de la seguridad social y por ende a la afiliación.

Por otra parte, en lo que respecta al "Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social". En su Art. 16. Expresa en su parte pertinente: Falta de registro.- En los casos en que las personas naturales, personas jurídicas u organizaciones corporativas mantengan trabajadores y no se encuentren registrados como empleadores en el sistema informático del IESS, el servidor de la Coordinación o Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, los ingresará en el sistema, con el número de cédula de identidad o del Registro Único de Contribuyentes (RUC), del empleador o representante legal; y, registrará todas las novedades con la clave del servidor.

La Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura establecerá el procedimiento administrativo para la falta de registro del empleador y trabajador o trabajadores.

En el seguro de la construcción, se tendrá como empleador al dueño de la obra o al contratista.

Se exceptúan de la afiliación a cargo del empleador, a las personas que, en el ámbito de la construcción o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días; y, siempre que sean contratados directamente por el dueño del inmueble a reparar. Para estos casos la afiliación se efectuará como trabajador sin relación de dependencia.

Cuando se trate de un proceso de inspección o reclamo y, se detecte a trabajadores que no están registrados en el sistema informático del IESS por parte del empleador, el servidor de la Unidad de Afiliación, con su clave, procederá a registrar el aviso de entrada de los trabajadores con base en el informe técnico de inspección o reclamo, aprobado por el Coordinador o Responsable de la Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, documento único de sustento; además, registrará las novedades identificadas de ser el caso, garantizando el debido proceso.

Cuando se trate de una sentencia ejecutoriada emitida por la autoridad judicial competente, el servidor de la Coordinación o Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, verificando previamente que la información no se encuentra registrada en el sistema, ingresará al empleador con el número de cédula de identidad o del Registro Único de Contribuyentes (RUC); y, registrará todas las novedades con la clave del servidor.

Ante este precepto legal debo acotar que existe una particularidad más grave pues en la ley de seguridad social solo se incluye esta excepción en la en la edificación de inmuebles y en

el prenombrado reglamento se es que se agrega la oración: “o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días”

Esto da a entender que no solo afecta de manera directa a los trabajadores de la construcción si no a las otras profesiones tales como, electricistas, soldadores, pintores etc. etc., los cuales por su labor se ven inmersos en un sin número de riesgos laborales y vulneración de derechos.

4.13 Derecho comparado

4.13.1 Legislación de Perú.

Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Artículo 1o.- PRINCIPIOS

La Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y

garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas.

Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

Artículo 3o.- ASEGURADOS

Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes.

Son afiliados regulares:

- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.

- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia.

Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos en el IPSS o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección.

Artículo 10o.- DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con

cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la causal. En caso de accidente basta que exista afiliación. Tratándose de afiliados regulares, se considera periodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes. Cuando la Entidad Empleadora incumpla con la obligación de pago del aporte y ocurra un siniestro, el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda deberá cubrirlo, pero tendrá derecho a exigir a aquella el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

En el caso de los afiliados potestativos, los períodos de aportación son los que corresponden a aportes efectivamente cancelados. La cobertura no puede ser rehabilitada con aportes efectuados con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia.

Las Entidades Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley.

Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas. (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud , 1997)

Régimen de trabajo de la Construcción Civil.

Quiénes se encuentran comprendidos en el régimen laboral de construcción civil

Los trabajadores que realizan, libremente y de manera eventual o temporal, una labor de construcción para otra persona jurídica o natural dedicada a las actividades de la construcción comprendidas Clasificación Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIU), en la cual se clasifica a la construcción civil se encuentra dentro de la División 45, Categoría F, el cual incluye a las siguientes actividades como parte de la construcción:

- Preparación del terreno, contemplándose en ello la demolición de edificios
- La construcción de edificios completos, partes de edificios y obras de ingeniería civil, tales como carreteras, túneles, puentes, entre otros.
- Acondicionamiento de edificios
- Terminación de edificios
- Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.

Así mismo, as personas naturales o jurídica puede ser contratista o subcontratista, que se dedica a la construcción, reforma, reparación y demolición. Se incluyen las empresas que se dedican a prestar servicios para la explotación de minas, tales como la preparación del terreno y la realización de construcciones en él y la perforación de pozos de petróleo y de gas natural, por contrata o a base de honorarios.

Es conveniente señalar que el montaje e instalación in situ de partes prefabricadas de puentes, tanques de agua, instalaciones de depósito y almacenamiento, ferrocarriles y caminos elevados, sistemas de ascensores y escaleras móviles, plomería, rociamiento contra incendios, calefacción central, ventilación y acondicionamiento de aire, alumbrado y circuitos eléctricos, etc. de edificios, y toda clase de estructura, se consideran como actividades de construcción. (LIDERCONTAB, 2022)

Derechos especiales de los trabajadores en construcción civil

El Derecho del Trabajo en Construcción Civil presenta condiciones especiales que lo tipifican y lo diferencian de todas las demás características que pueda contener el Derecho del Trabajo común, aplicables a las demás actividades del que hacer económico.

Tiene características “sui generis” que son propias de la actividad constructora y que señalamos a continuación para un mejor entendimiento:

Eventualidad. – Se refiere a que la relación laboral en Construcción Civil es de carácter temporal, es decir que no es permanente, dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador.

Ubicación relativa. – La actividad de la construcción no se desarrolla en un lugar fijo, esta se desenvuelve en diversos sitios, sin fijeza permanente, allí donde se ejecuta una obra de construcción se ubican los trabajadores, terminada la obra se tienen que trasladar de ubicación a una nueva obra. (LIDERCONTAB, 2022)

El trabajador de Construcción Civil se caracteriza por la inestabilidad de su trabajo que casi siempre es estacional. El Ministerio de Trabajo define los trabajadores comprendidos en este régimen a los que prestan servicios en la actividad constructora, caracterizados por la temporalidad de sus servicios supeditados a la ejecución de la obra. Para la definición de sus trabajos y remuneraciones se encuentran definidos en las siguientes categorías:

Seguro de Vida Ley

Se trata de un tipo de seguro que contempla beneficios para dar alivio económico temporal a los familiares de un trabajador ante su fallecimiento por muerte natural, accidental o invalidez permanente total, sin importar la actividad económica que realice la compañía o si el accidente o enfermedad que llevó al fallecimiento del trabajador sucede durante su jornada laboral, ya que otorga protección las 24 horas del día.

El Seguro de Vida Ley es obligatorio, además debe ser contratado por el empleador y se activa desde el primer día de labores del trabajador.

Beneficia a todos los trabajadores del sector privado, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, así como a los trabajadores de entidades y empresas del sector público que estén sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo.

En caso ocurriera el fallecimiento del trabajador por muerte natural, accidental o si quedara con una invalidez permanente total, la aseguradora indemnizará a los beneficiarios con las siguientes sumas de dinero:

Muerte natural: 16 remuneraciones

Muerte accidental: 32 remuneraciones

Invalidez permanente total: 32 remuneraciones

Esta cobertura se vuelve obligatoria a partir de del 1 de enero del 2021, salvo para aquellos trabajadores que cumplan cuatro (4) años antes de dicha fecha. (LIDERCONTAB, 2022)

En Perú, la normativa que establece que los trabajadores de la construcción deben ser asegurados es la Ley N° 27360, Ley que regula el régimen de los trabajadores especiales del sector público y privado que realizan trabajos de riesgo y actividades conexas al seguro social de salud. Esta ley establece la obligatoriedad de la afiliación al Seguro Social de Salud (EsSalud) para los trabajadores de la construcción, garantizando así su acceso a servicios de salud y cobertura de contingencias en caso de accidentes laborales.

En Perú, la afiliación a la seguridad social para los trabajadores de la construcción es obligatoria. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector de la construcción, deben estar afiliados a la seguridad social.

La seguridad social en Perú se refiere a un sistema de protección social que brinda servicios de salud, pensiones y otros beneficios a los trabajadores y sus familias. La afiliación a la seguridad social garantiza que los trabajadores de la construcción tengan acceso a servicios de salud, como atención médica, medicamentos y hospitalización, así como a beneficios de pensiones en caso de jubilación.

La afiliación a la seguridad social se realiza a través del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y del Sistema Integral de Salud (SIS). Los empleadores están obligados a hacer los aportes correspondientes a la seguridad social de sus trabajadores de construcción, lo cual implica una contribución mensual sobre el salario de cada trabajador.

Es importante destacar que la afiliación a la seguridad social es un derecho de los trabajadores y una obligación legal para los empleadores. Los trabajadores de la construcción deben exigir el cumplimiento de esta afiliación para tener acceso a los beneficios y protección que brinda la seguridad social.

4.13.2 Legislación de Colombia

El sistema de seguridad social integral se encuentra contemplado en la LEY NUMERO 100 DE 1993

En el ARTICULO 1o. Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

ARTICULO 2o. Principios. El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación. (LEY NUMERO 100 DE 1993, 1993)

ARTICULO 6o. Objetivos. El Sistema de Seguridad Social Integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.

2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente Ley.

3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral. (LEY NUMERO 100 DE 1993 , 1993)

ARTICULO 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Así mismo, los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

2. En forma voluntaria: Los trabajadores independientes y en general todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la presente Ley. Los extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen de su país de origen o de cualquier otro.

PARAGRAFO. Las personas a que se refiere el numeral 2 del presente artículo podrán afiliarse al régimen por intermedio de sus agremiaciones o asociaciones, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida dentro de los 3 meses siguientes a la vigencia de esta Ley. (LEY NUMERO 100 DE 1993 , 1993)

LEY NUMERO 100 DE 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones y sobrevivientes un monto equivalente al que se obtendría por el bono de reconocimiento de conformidad con esta Ley.

El Gobierno Nacional reglamentará el funcionamiento de las cuentas separadas en el Instituto de Seguros Sociales, de manera que en ningún caso se puedan utilizar recursos de las reservas de pensión de vejez, para gastos administrativos u otros fines distintos.

Los afiliados que tengan un ingreso mensual igual o superior a 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán a su cargo un aporte adicional de un punto porcentual (1%) sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, previsto por los artículos 25 y siguientes de la presente Ley.

La entidad a la cual esté cotizando el afiliado deberá recaudar y trasladar al Fondo de Solidaridad Pensional, el punto porcentual adicional a que se refiere el inciso anterior, dentro de los plazos que señale el Gobierno Nacional.

ARTICULO 22. Obligaciones del Empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

ARTICULO 157. Tipos de participantes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. A partir de la sanción de la presente Ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

A. Afiliados al Sistema de Seguridad Social.

Existirán dos tipos de afiliados al Sistema General de Seguridad Social en salud:

1. Los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el Capítulo I del Título III de la presente Ley.

2. Los afiliados al Sistema mediante el régimen subsidiado de que trata el artículo 211 de la presente Ley son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Serán subsidiadas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud la población

más pobre y vulnerable del país en las áreas rural y urbana. Tendrán particular importancia, dentro de este grupo, personas tales como las madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular, los enfermos de Hansen, las personas mayores de 65 años, los discapacitados, los campesinos, las comunidades indígenas, los trabajadores y profesionales independientes, artistas y deportistas, toreros y sus Subalternos, periodistas independientes, maestros de obra de construcción, albañiles, taxistas, electricistas, desempleados y demás personas sin capacidad de pago

ARTICULO 281. Afiliación de trabajadores de la Construcción y de las empresas de transporte público terrestre. A partir de la vigencia de la presente Ley y conforme a la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional, las licencias de construcción y de transporte público terrestre se otorgarán previa acreditación de la afiliación de la respectiva empresa a los organismos de seguridad social.

Los funcionarios competentes para el otorgamiento de los anteriores permisos que omitan exigir la acreditación de la afiliación, incurrirán en causal de mala conducta.

Las entidades, agremiaciones, corporaciones u otras sociedades de derecho privado que administran recursos de la nación o parafiscales, exigirán a sus afiliados que acrediten la afiliación de los trabajadores a su cargo a los organismos de seguridad social.

La violación a lo dispuesto en el presente artículo, será sancionada de conformidad con el reglamento que para tal efecto se expida, que podrá incluir desde multas hasta la revocatoria de la administración de los recursos de que trata el inciso anterior o la suspensión de las licencias respectivas.

ARTICULO 282. Obligación de Afiliación de Contratistas del Estado. Ninguna persona natural podrá prestar directamente sus servicios al Estado, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, sin afiliarse a los sistemas de pensiones y salud previstos en la presente Ley.

En Colombia, los trabajadores de la construcción deben ser asegurados para garantizar su bienestar y proteger sus derechos laborales. El aseguramiento de los trabajadores se realiza a través de diferentes medidas:

Aseguramiento en salud: Los trabajadores de la construcción deben contar con un seguro de salud que cubra enfermedades y accidentes laborales. Esta cobertura se brinda a

través de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), el cual garantiza la atención médica necesaria en caso de enfermedad o accidente.

Seguro de riesgos laborales: Los empleadores están obligados a contratar un seguro de riesgos laborales para sus trabajadores de la construcción. Este seguro cubre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan sufrir los trabajadores en el desempeño de sus labores.

Aseguramiento en pensión: Los trabajadores de la construcción también deben contar con un seguro de pensiones, el cual les garantiza una prestación económica al llegar a la edad de jubilación. En Colombia, existen diferentes regímenes de pensiones, como el Régimen de Prima Media (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), a los cuales los trabajadores pueden afiliarse.

Es importante destacar que el no cumplimiento de estas obligaciones por parte de los empleadores puede acarrear sanciones legales, ya que la falta de aseguramiento de los trabajadores constituye una violación a sus derechos laborales.

En resumen, el aseguramiento de los trabajadores de la construcción en Colombia es fundamental para garantizar su bienestar, proteger sus derechos laborales y brindarles la atención médica necesaria en caso de enfermedad o accidente.

5. Metodología

Materiales utilizados

Entre los materiales utilizados durante el desarrollo del presente trabajo de investigación y los cuales permitieron cumplir con los objetivos propuestos, recogiendo fuentes bibliográficas tenemos: Obras Jurídicas, Leyes, Manuales, Diccionarios, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas Web de los organismos de diversos Estados, que se encuentran citados de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi tesis. Entre otros materiales se encuentran: Computadora portátil, teléfono celular, retroproyector, cuaderno de anotaciones, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de borradores de tesis y empastados de la misma, entre otros.

Métodos

Los métodos son el conjunto de procesos que permiten el desarrollo y ejecución del proyecto de tesis, para ello durante el proceso de investigación Socio - Jurídico, se aplicaron los siguientes métodos:

Método Científico: Para Arias (2012) el método científico es “el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis”; este método permitió analizar las obras jurídicas, científicas, desarrolladas en la investigación dentro de la revisión de literatura que comprende el marco conceptual y doctrinario, cuyos datos complementarios constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método Inductivo: Autores como Espinoza (2022) el método inductivo es este método permitió examinar la afiliación de los trabajadores de la construcción, partiendo desde un enfoque en el ámbito nacional para luego estudiarlo a nivel internacional, obtener diferentes enfoques de algunos países, además fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Analítico: Sahagún (2017) “es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos.” Este método se utilizó para analizar y comentar cada cita continua en la Revisión de Literatura, abarcando marcos conceptuales, doctrinarios, jurídicos; también se aplicará en el análisis e interpretación de resultados de encuestas y entrevistas.

Método Exegético: Estupiñan (2021) señala “la norma es algo perfecto y estático. Toda controversia tiene respuesta en el texto de la ley, mediante la interpretación de las palabras.”

Método empleado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para la fundamentación legal del trabajo de investigación, estas son: Constitución de la República del Ecuador; Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social.

Método Hermenéutico: Fuentes (2002) “el método hermenéutico se ubica en el paradigma interpretativo, fenomenológico (naturalista), cuya finalidad es vislumbrar e interpretar en el marco de una comprensión mutua y participativa.” este método permitió interpretar textos legales, facilitando la comprensión del significado de las normas jurídicas desarrolladas en el marco teórico de la interpretación de las leyes pertinentes del Ecuador.

Método comparativo: “es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio”, este método permite contrastar dos realidades legales, para lo cual se aplicó en el desarrollo de la investigación a través del Derecho Comparado, en el cual se procedió a comparar la realidad jurídica ecuatoriana, y la realidad jurídica de otros países; y en lo que compete a Ecuador específicamente en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Seguridad Social a través del cual se obtuvo semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.

Método estadístico: El método estadístico permite recolectar datos cuantitativos o cualitativos de la investigación mediante el uso de las técnicas de la Entrevista y la Encuestas, 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 los aspectos más relevantes dentro de la investigación. Este método fue empleado en todo el trayecto de la elaboración del trabajo de investigación; especialmente con la discusión de la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y fundamentación jurídica del proyecto de reforma legal, aplicando al momento de emitir un criterio luego de realizar un estudio minucioso de la temática.

Procedimientos y técnicas.

Procedimientos de recopilación teórico-documental que se utilizan para recabar todas las identificaciones disponibles, como datos bibliográficos y obras de referencia.

Técnicas de recolección de datos basados en la observación y la recopilación directa de información, comúnmente denominados métodos de campo.

Encuesta: Esta técnica se enfoca en la adquisición y procesamiento eficiente de datos específicos relacionados con la cuestión de estudio. El procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Encuestas a 30 trabajadores de la construcción de la ciudad de Loja.

Los resultados derivados de la utilización de distintos métodos y procedimientos se expondrán visualmente mediante tablas, gráficos de barras y diagramas. Estos resultados se describirán minuciosamente mediante el análisis de los criterios y datos específicos, los cuales desempeñan un papel fundamental en la elaboración del fundamento teórico, la evaluación de los objetivos y, en última instancia, en la formulación de las conclusiones y recomendaciones que se vinculan con la resolución del problema objeto de investigación.

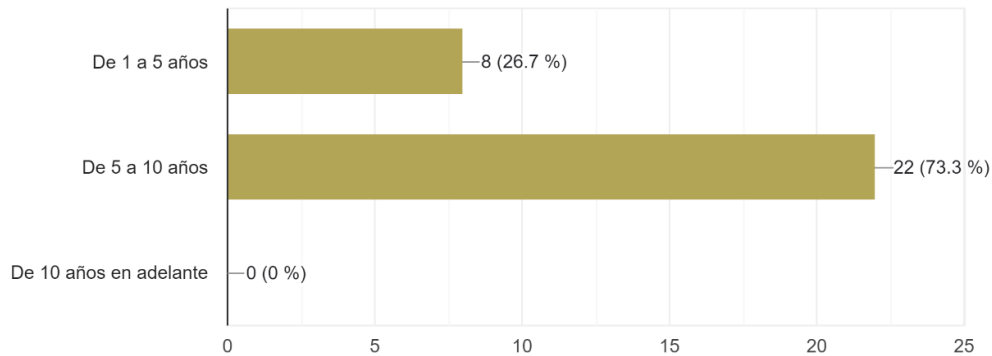
6. Resultados

Encuesta:

A continuación, se presentarán los resultados derivados de la implementación de la encuesta, la cual se administró a un grupo de 30 trabajadores del sector de la construcción.

Figura 1. Pregunta 1 ¿Qué tiempo desempeña su oficio como maestro de la construcción?

30 respuestas



Cuadro 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	8	26.7%
De 5 a 10 años	22	73.3%
De 10 años en adelante	0	0%
Total	30	100%

*Fuente: Trabajadores de la construcción
Elaboración propia*

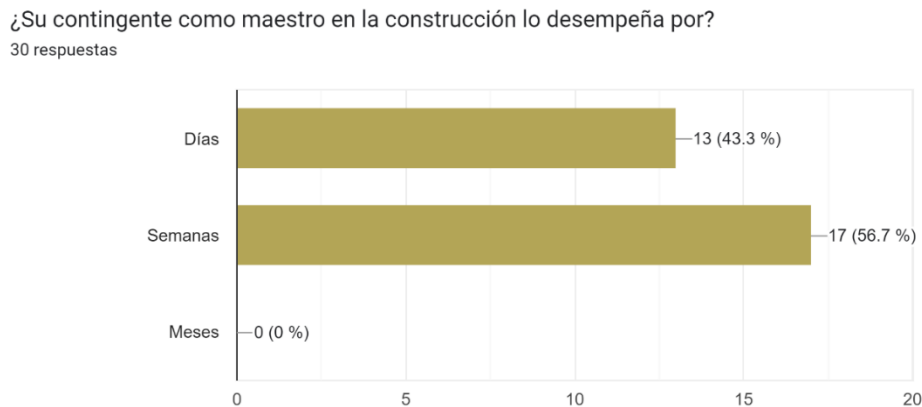
Análisis Cuantitativo:

La mayoría de los encuestados (73.3%) tienen una experiencia laboral de 5 a 10 años, mientras que un 26.7% de los encuestados tienen una experiencia laboral de 1 a 5 años, entre tanto no hay encuestados con más de 10 años de experiencia según los datos; de ello se puede decir que el 100% de los encuestados tienen una experiencia laboral hasta de 10 años.

Análisis Cualitativo:

La mayoría de los trabajadores de la construcción encuestados tienen una experiencia laboral moderada, en el rango de 5 a 10 años, ninguno de los encuestados tiene más de 10 años de experiencia, lo que podría sugerir una falta de trabajadores con experiencia a largo plazo.

Figura 2 *Pregunta2 ¿Su contingente como maestro en la construcción lo desempeña por?*



Cuadro 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Días	13	43.3 %
Semanas	17	56.7 %
Meses	0	0 %
Total	30	100

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

Análisis Cuantitativo:

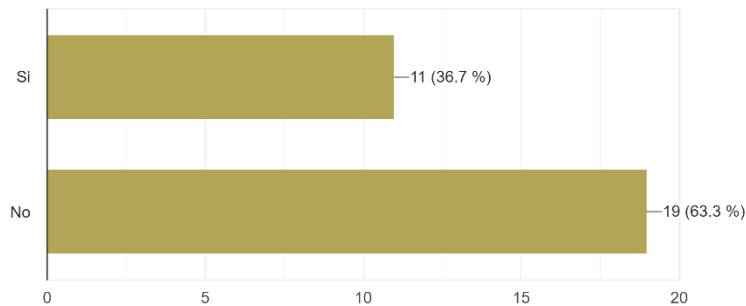
El 43.3% de los encuestados tiene experiencia laboral medida en días, mientras el 56.7% de los encuestados tiene experiencia laboral medida en semanas, por lo que no hay encuestados con experiencia laboral medida en meses, de ello se puede decir que el 100% de los encuestados tiene experiencia laboral medida en días o semanas.

Análisis Cualitativo:

La mayoría de los encuestados (56.7%) tiene experiencia laboral que se mide en semanas, lo que sugiere una duración más prolongada en comparación con los que tienen experiencia en días, entre tanto la ausencia de encuestados con experiencia laboral medida en meses podría indicar que la industria de la construcción encuestada tiende a proyectos de corta a mediana duración

Figura 3 *Pregunta 3 ¿Por lo regular usted ha trabajado más de una ocasión con el mismo empleador en trabajos de la construcción?*

¿Por lo regular usted ha trabajado más de una ocasión con el mismo empleador en trabajos de la construcción?
30 respuestas



Cuadro 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	36.7 %
No	19	63.3 %
Total	30	100 %

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

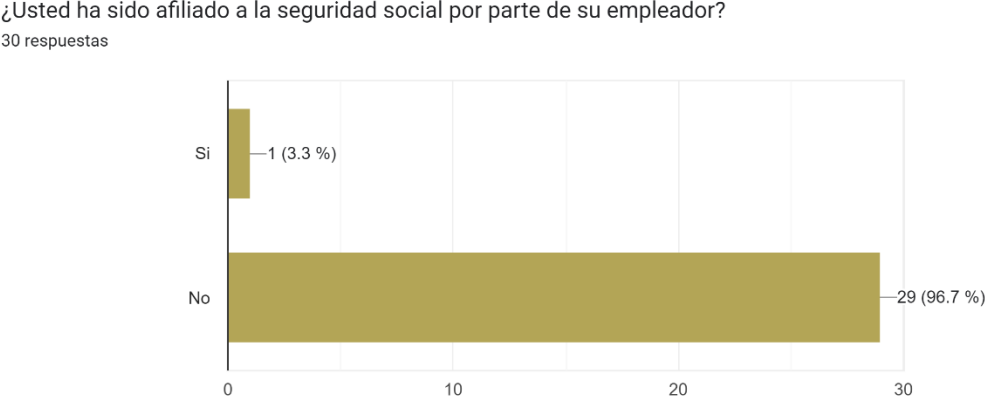
Análisis Cuantitativo:

De la pregunta 3 el 63.3% de las personas encuestadas no han trabajado bajo el mando del mismo empleador, entre tanto el 36.7% si han trabajado ante el mismo empleador.

Análisis Cualitativo:

La mayoría de las personas encuestadas (63.3%) ha tenido experiencias laborales con diferentes empleadores, entre tanto el 36.7% de las personas restantes han trabajado bajo el mando del mismo empleador, lo que significa que la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores es un poco inestable.

Figura 4 Pregunta 4 *¿Usted ha sido afiliado a la seguridad social por parte de su empleador?*



Cuadro 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	3.3 %
No	29	96.7 %
Total	30	100

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

Análisis Cuantitativo:

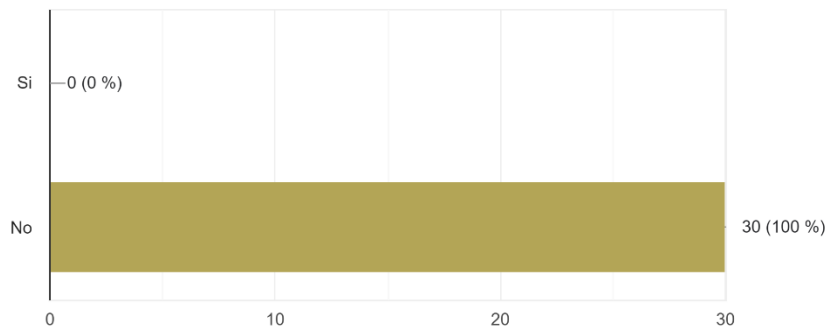
En la pregunta 4 en su mayoría los trabajadores no han sido afiliados, pese a que la Ley de Seguridad Social si lo señala, así mismo la constitución lo garantiza como un derecho irrenunciable que tienen los trabajadores.

Análisis Cuantitativo:

La afirmación indica que la mayoría de los trabajadores encuestados no han sido afiliados a la seguridad social, a pesar de que tanto la ley como la constitución establecen este derecho, lo que implica que la falta de afiliación a la seguridad social puede exponer a los trabajadores a riesgos financieros y de salud en caso de accidentes o enfermedades.

Figura 5 *Pregunta 5 ¿Conoce usted que su empleador debe afiliarlo desde el primer día de labor?*

¿Conoce usted que su empleador debe afiliarlo desde el primer día de labor?
30 respuestas



Cuadro 5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0 %
No	30	100 %
Total	30	100

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

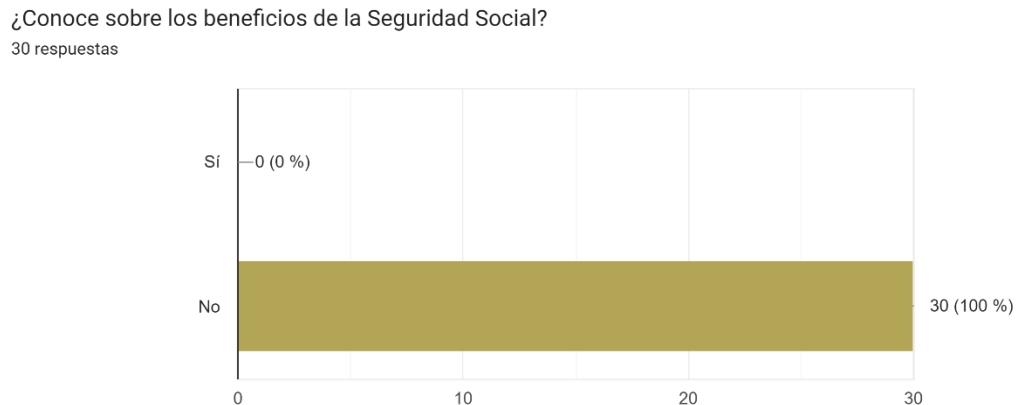
Análisis Cuantitativo:

El 100% de las personas encuestadas desconocían el que su empleador les debía afiliar.

Análisis Cualitativo:

El resultado señala una falta completa de conocimiento entre los encuestados sobre la obligación de sus empleadores de afiliarlos, lo que implica que la falta de conocimiento sobre la afiliación puede exponer a los trabajadores a riesgos financieros y de salud, ya que podrían no estar aprovechando los beneficios y protecciones proporcionados por la seguridad social.

Figura 6 *Pregunta 6 ¿Conoce sobre los beneficios de la Seguridad Social?*



Cuadro 6

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0 %
No	30	100 %
Total	30	100

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

Análisis Cuantitativo:

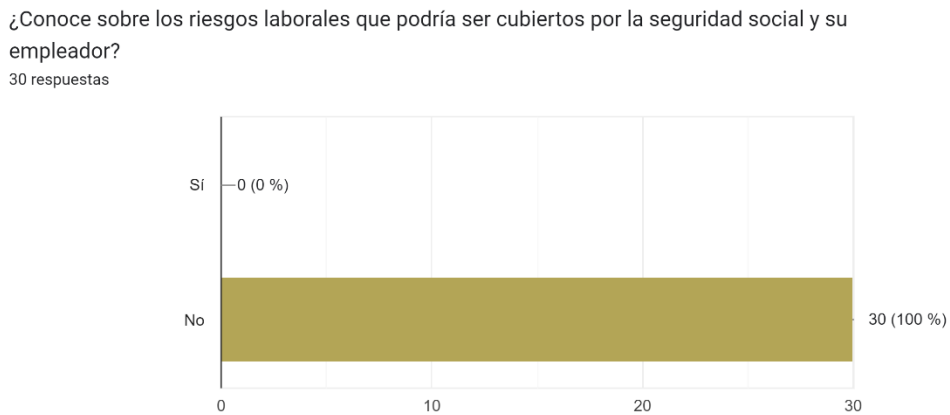
De la pregunta 6 el 100% de los trabajadores encuestados desconocen sobre los beneficios que tendrían si se encontraran afiliados a la seguridad social.

Análisis Cualitativo:

Se destaca la necesidad urgente de programas educativos destinados a informar a los trabajadores sobre los beneficios específicos de la seguridad social, pues la falta de conocimiento sobre los beneficios puede resultar en una subutilización de los recursos de seguridad social disponibles para los trabajadores.

Este análisis resalta la importancia de cerrar la brecha de conocimiento entre los trabajadores y los beneficios disponibles a través de la seguridad social. La educación y la comunicación efectiva son esenciales para empoderar a los trabajadores y permitirles tomar decisiones informadas sobre su bienestar financiero y de salud.

Figura 7 Pregunta 7 ¿Conoce sobre los riesgos laborales que podría ser cubiertos por la seguridad social y su empleador?



Cuadro 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0 %
No	30	100 %
Total	30	100 %

Fuente: Trabajadores de la construcción

Elaboración propia

Análisis Cuantitativo:

En la pregunta 7 el 100% de los trabajadores encuestados desconocen sobre los riesgos laborales que podrían ser cubiertos por la seguridad social.

Análisis Cualitativo:

El resultado destaca una falta completa de conocimiento entre los trabajadores encuestados acerca de los riesgos laborales que podrían estar cubiertos por la seguridad social.

Este análisis subraya la necesidad crítica de educar a los trabajadores sobre los riesgos asociados con su trabajo y cómo la seguridad social puede proporcionar una red de seguridad en caso de accidentes o enfermedades laborales. La concienciación y la formación son esenciales para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

7. Discusión

Como lo muestran los resultados de mi investigación de campo y después de consultar los diversos conceptos analizados me permiten conceptualizar el problema que estoy discutiendo, para ello me quiero referir en esta discusión al análisis realizado en el marco teórico.

Debo partir señalando que como primer punto aborde lo que respecta a la reseña histórica de la seguridad social y de ello debo indicar que el origen del Sistema de Seguridad Social en el Ecuador se remonta a principios del siglo XX cuando se dictaron las leyes de 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial. Posteriormente se creó la Caja de Pensiones, con la que se buscaba proteger a los empleados públicos, civiles, militares y bancarios con beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario.

En este sentido la seguridad social al ser un derecho fundamental ha estado presente mucho tiempo en la legislación ecuatoriana, pero a pesar de ello desde su creación esto es desde el año 2001 realmente no ha tendido prácticamente reformas considerables estancando sus derechos y obligaciones tanto al trabajador como para el empleador.

Por otra parte, realice un análisis de la inicial sección del artículo 34 de la Constitución, se desprende que se aborda la incuestionable naturaleza del derecho a la seguridad social, destacando su carácter inalienable. Se enfatiza que no debemos estar excluidos de este derecho y que, como trabajadores, tenemos el derecho fundamental de formar parte del sistema de Seguridad Social. En este sentido, se establece que esta área se basará en los principios que se detallan de manera resumida a continuación:

Solidaridad: Este principio es esencial para el avance del sistema de seguridad social, buscando establecer equidad social al adherirse a sus preceptos.

Obligatoriedad. - Se hace necesario compeler a los individuos a formar parte de los sistemas, dado que la propensión inherente al ser humano es considerar que las contingencias solo afectarán a los demás.

Universalidad: Representa el objetivo de ampliar las reglas de resguardo del sistema a todos los residentes de la nación, procurando que sus disposiciones protejan, generen compromisos y derechos para todos los habitantes del país.

Equidad. - La equidad implica guiarse más por el sentido del deber y la conciencia que por las prescripciones estrictas de la ley, requiere comprender tanto el texto como los principios y objetivos de la ley.

Transparencia: El término "transparencia" se descompone en "trans" que significa "a través de", y "parens" que se refiere a lo que se muestra.

Subsidiaridad: Cada individuo debe esforzarse por emprender las medidas adecuadas para prevenir o resolver sus dificultades.

Suficiencia: Consiste en proporcionar de manera puntual los servicios, ingresos y otros provechos del Seguro General Obligatorio, ajustados al nivel de reducción de la capacidad laboral y la pérdida de ingresos del asegurado.

Participación: Este principio está relacionado con el derecho de todos a tomar parte en las garantías y ventajas que la Constitución de la República nos proporciona.

Otro de los puntos abordados en mi Marco Teórico, fue contrato individual de trabajo y ante ello debo resaltar: "Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"

Tipos de contratos según el Código de Trabajo

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo

Ahora bien quiero referirme a la afiliación del trabajador de la construcción, para ello es de trascendental importancia quienes son los sujetos de protección para ello me referiré a la Ley de Seguridad Social en su Art. 2 que establece que son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;

- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente;
- g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y,
- h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.

Otro de los temas abordados en el Marco Teórico y que es materia de análisis para esta discusión fue los Riesgos laborales

Es así que la resolución No. 513 Generalidades sobre el Seguro General de Riesgos del Trabajo, en el artículo 3 establece cuales son los sujetos de protección, por su puesto se encuentra 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

Para ello es indispensable citar que es un Accidente de Trabajo y se puede decir que 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.

Finalmente se hizo una investigación en el Derecho comparado

En Perú, la afiliación a la seguridad social es obligatoria para los trabajadores de la construcción, según lo estipulado por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema, a través del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Integral de Salud (SIS), garantiza servicios médicos, pensiones y otros beneficios para los trabajadores y sus familias. Los empleadores deben realizar contribuciones mensuales para asegurar el acceso a estos servicios, cumpliendo así con una obligación legal y brindando protección a los trabajadores.

En Colombia, los trabajadores de la construcción también deben ser asegurados para salvaguardar sus derechos laborales y bienestar. Esto implica la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud para la cobertura de salud, la contratación de un seguro de riesgos

laborales por parte de los empleadores para accidentes y enfermedades profesionales, y la adhesión a un seguro de pensiones que asegure una prestación económica al momento de la jubilación. Con diversos regímenes, como el Régimen de Prima Media y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, los trabajadores tienen la opción de elegir el que mejor se ajuste a sus necesidades.

7.1.Verificación de Objetivos

Me plante varios objetivos entre ellos un objetivo general y tres objetivos específicos.

Objetivo General

Determinar los efectos jurídicos de la falta de afiliación a los trabajadores de la construcción.

Del acopio bibliográfico realizado en el marco teórico se pudo verificar el planteamiento realizado en el objetivo general pues según lo menciona el art. 2 de la ley de seguridad social es un derecho obligatorio que mantienen los trabajadores que estaba bajo relación de dependencia sin excluir a los de la construcción

En cuanto al objetivo específico Analizar doctrinara y normativamente el derecho a la afiliación de los trabajadores de la construcción en la legislación comparada. Se puede decir que efectivamente otras legislaciones si abordan este tema transcendentamente que incluso en la misma Constitución de Bolivia consta este derecho a la seguridad social de las personas que laboran en la construcción

También me plante un análisis jurídico y doctrinario sobre la vulneración del derecho a la Seguridad Social en los trabajadores de la construcción por parte de sus empleadores. Y es ahí que efectivamente se puedo establecer que este derecho fundamental a la seguridad social está siendo vulnerado e incluso tiene una contradicción en lo que contempla el Art. 2, 73 de la Ley de Seguridad Social con el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad SOCIAL" en su art. Art. 16.- Falta de registro.- En los casos en que las personas naturales, personas jurídicas u organizaciones corporativas mantengan trabajadores y no se encuentren registrados como empleadores en el sistema informático del IESS, el servidor de la Coordinación o Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico, los ingresará en el sistema, con el número de cédula de identidad o del Registro Único de Contribuyentes (RUC), del empleador o representante legal; y, registrará todas las novedades con la clave del servidor. La Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura

establecerá el procedimiento administrativo para la falta de registro del empleador y trabajador o trabajadores.

En el seguro de la construcción, se tendrá como empleador al dueño de la obra o al contratista.

Se exceptúan de la afiliación a cargo del empleador, a las personas que, en el ámbito de la construcción o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días; y, siempre que sean contratados directamente por el dueño del inmueble a reparar. Para estos casos la afiliación se efectuará como trabajador sin relación de dependencia.

En cuanto al tercer objetivo que fue: Sugerir nuevos lineamientos para el debido control a la afiliación que deben realizar los empleadores a los trabajadores de la construcción. Esto lo desarrollare en mis recomendaciones.

8. Conclusiones

La investigación de campo me permitió obtener resultados para plantear las siguientes conclusiones:

En el proyecto de tesis se formuló una pregunta esencial:

¿Qué efectos jurídicos provoca la falta de afiliación a los trabajadores de construcción?

Como respuesta debo indicar que de la recopilación normativa y las encuestas planteadas en la mayoría de casos los trabajadores de la construcción jamás han sido afiliados a la seguridad social y como efecto es la vulneración del derecho fundamental a la seguridad social y más aún en el enfoque a la seguridad personal por los riesgos laborales que atraviesan los trabajadores que se dedican a la construcción.

En la Sistematización se formuló lo siguiente:

¿Cómo está regulado el derecho a la afiliación al IESS de los trabajadores de la construcción?

Tanto en la ley como en el reglamento el derecho a la afiliación al IESS de los trabajadores de la construcción se vulnera porque existe norma expresa en la que se excluye la Afiliación cuando la obra sea menor a 30 días

¿La falta de afiliación por parte de los empleadores a los trabajadores de la construcción afecta al derecho de la seguridad social conforme el Art. 143 de la Ley de Seguridad Social?

Esta interrogante queda despejada con la aplicación de las encuestas pues en ella se establece y determina que efectivamente afecta los derechos a la seguridad social.

¿Cómo afecta la falta de control a los empleadores en el cumplimiento con la afiliación a los trabajadores de la construcción?

Al no estar normado el hecho de control por parte del equipo del IESS no se podría exigir o determinar que existe evasión por parte del empleador con sus trabajadores de la construcción

Ante lo expuesto concluyo:

1. La normativa legal en cuanto a la Ley de Seguridad Social y el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano De

Seguridad Social vigente se contradicen pues en el uno exige e incluso obliga a los trabajadores afiliarlos desde el primer día y en el reglamento realiza una excepción

2. Que todo trabajador bajo relación de dependencia y en especial los de la construcción deberían ser afiliados desde el primer día por los múltiples riesgos laborales y personales que pueden atravesar en el desarrollo de sus actividades.
3. El trabajador de la construcción está mucho más sometido a los riesgos laborales que cualquier otra profesión a fin por lo que se está vulnerando a más del derecho a la seguridad social el derecho al trabajo ya que es un derecho y un deber social que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.
4. Esta exclusión a cargo del empleador, para con las personas que trabajan en el ámbito de la construcción o similares con una duración menor a treinta (30) días; es una vulneración directa a la persona que se dedica a esta profesión.
5. Que en otras legislaciones si hacen respetar e incluyen el derecho a la seguridad social para las personas que se dedican a la profesión de la construcción.

9. Recomendaciones

En mi proceso de investigación me permito formular las siguientes recomendaciones.

1. Que la Asamblea Nacional al momento que aborde reformar la Ley de seguridad social tome en consideración la vulneración de derechos establecidos en el art. 143 de la misma y excluya o reforme la frase: Se exceptúan de la afiliación a cargo del empleador, a las personas que, en el ámbito de la construcción o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días; y, siempre que sean contratados directamente por el dueño del inmueble a reparar. Para estos casos la afiliación se efectuará como trabajador sin relación de dependencia
2. Que el Consejo Directivo del IESS al momento de Reformar su Reglamento de Recaudación y Cartera referente a la resolución 625 del IESS elimine la frase “Se exceptúan de la afiliación a cargo del empleador, a las personas que, en el ámbito de la construcción o similares realicen reparaciones locativas en domicilios particulares con una duración menor a treinta (30) días; y, siempre que sean contratados directamente por el dueño del inmueble a reparar. Para estos casos la afiliación se efectuará como trabajador sin relación de dependencia.
3. Por parte de la Dirección Nacional de Afiliación y cobertura se reforme el manual de control técnico en el que se establezca la obligatoriedad de inspecciones focalizadas a los trabajadores de la construcción a fin de que sean sujetos de protección.
4. Que por parte de la asociación de constructores en Loja se dicten cursos de prevención de los riesgos laborales y la importancia de la Afiliación a las personas que se dedican a la construcción

10. Bibliografía

- Arias, F. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION* (Sexta ed.). Caracas , Venezuela : EPISTEME, C.A. . Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barchini, G. (2005). *Métodos "I+D" de la Información*. Obtenido de <https://docplayer.es/68295086-Metodos-i-d-de-la-informatica.html>
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario jurídico elemental*. . Buenos Aires : Heliasta.
- Calvo, J. I. (1998). *Principios de Seguridad Social*. Obtenido de Revista Juridica de Seguridad Social: <https://bit.ly/3bIxc9u>
- Carbonell, M. (2002). *Teoría Constitucional y Derechos Fundamentales* . Mexico.
- Castañeda, A. S. (2012). *La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización*.
- Chavéz, J. C. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito: FLACSO.
- Código de Trabajo . (2005). *contratacion* . Quito : Registro Oficial .
- Código de Trabajo. (2005). *Asamblea Nacional*. Quito: Registro Oficial.
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional Constituyente*. Quito: Registro Oficial.
- Constitucion de la República del Ecuador. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Sección Octava Del Trabajo y Seguridad Social*. Quito: Registro Oficial.
- Declaracion Iniversal de los Derechos Humanos. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Declaración Universal de Derechos Humanos . (2003). *Declaración Universal de Derechos Humanos* .
- Espinoza, J. P. (29 de 07 de 2022). *Método Inductivo*. Recuperado el 19 de 08 de 2013, de Concepto: <https://concepto.de/metodo->

- LEY NUMERO 100 DE 1993 . (1993). *SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL*. Santafé de Bogotá, D. C.
- LEY NUMERO 100 DE 1993. (1993). *PRINCIPIOS GENERALES*. Santa fé de Bogotá, D. C.
- LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. (2018). *DE LAS REFORMAS A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*. Quito: Asamblea Nacional.
- LIDERCONTAB. (Agosto de 2022). *Regimen de Trabajadores de la Construccion Civil*. Obtenido de Regimen de Trabajadores de la Construccion Civil: <https://www.lidercontab.com/regimen-de-trabajadores-de-la-construccion-civil/>
- Martínez, J. y. (2008). Derecho de la Seguridad Social. En *Derecho de la Seguridad Social* (pág. 1). A Coruña: Netbiblo.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (s.f.). *OIT Paisea Andinos*. Obtenido de Nota Técnica ¿Es obligatoria la afiliación a seguridad social de las personas trabajadoras independientes?: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_841046.pdf
- Proaño Maya, M. (2014). *Seguridad Social y Sociedad Democratica*. Quito: Editorial Americana.
- REGLAMENTO DE ASEGURAMIENTO, RECAUDACION y GESTION DE CARTERA DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL . (2021). Registro Oficial .
- REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS. (2016). *Resolución C.D. 513*.
- Reynoso, C. (2011). *Los Contratos de Trabajo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- ROSALESQUICHIMBO, C. A., & GARCIA MUNOZ, S. E. (2019). *Algunas consideraciones sobre la aplicación del*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106
- Sahagún, F. (2017). *Metodología* . Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Metodo_Analitico.pdf

Sanchís, L. P. (1995). Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial. *Revista del centro de estudios constitucionales*,, 9-55.

Sasso, J. (noviembre de 2010). *Programa de Políticas Públicas - FLACSO-Ecuador*. Obtenido de La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2881/1/BFLACSO-AMP6-07-Sasso.pdf>

Sasso, J. (2011). La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras. Quito: FLACSO sede Ecuador . Obtenido de La seguridad social en el Ecuador,: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2881/1/BFLACSO-AMP6-07-Sasso.pdf>

Velasco, A. P. (2015). *Revista de Derecho, No. 24, UASB Ecuador* . Obtenido de La seguridad social en Ecuador: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/453/448>

11. Anexos

Anexo 1. Encuesta



Universidad
Nacional
de Loja

En mi calidad de estudiante del Ciclo II – Paralelo “A” de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle se digne contestar las siguientes preguntas que me servirán para la elaboración de mi tesis de magister.

Marque con un x la respuesta que crea pertinente:

- 1) ¿Qué tiempo desempeña su oficio como maestro de la construcción?
De 1 a 5 años ()
De 5 a 10 años ()
De 10 años en adelante. ()
- 2) ¿Su contingente como maestro en la construcción lo desempeña por?
Días ()
Semanas ()
Meses ()
- 3) ¿Por lo regular usted ha trabajado más de una ocasión con el mismo empleador en trabajos de la construcción?
Si ()
No ()
- 4) ¿Usted ha sido afiliado a la seguridad social por parte de su empleador?
Si ()
No ()
- 5) ¿Conoce usted que su empleador debe afiliarlo desde el primer día de labor?
Si ()
No ()
- 6) ¿Conoce sobre los beneficios de la Seguridad Social?
Si ()
No ()
- 7) ¿Conoce sobre los riesgos laborales que podría ser cubiertos por la seguridad social y su empleador?
Si ()
No ()

GRACIAS

Anexo 2. Certificación de traducción del resumen



**FINE-TUNED ENGLISH
LANGUAGE INSTITUTE**

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Lcda. Katherine Novillo

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de tesis: **El derecho fundamental a la seguridad social y su vulneración a los trabajadores de la construcción por parte de los empleadores** autoría de **María Fernanda Granda Cabrera** con número de cédula **1150378154** previo a obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 07 de marzo del 2024



Lcda. Katherine Novillo

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

www.fte.edu.ec