



Universidad  
Nacional  
de Loja

## Universidad Nacional de Loja

### Facultad Jurídica, Social y Administrativa

### Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Vulneración del derecho a la afiliación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no permitir aprobar la novedad de aviso de entrada extemporánea registrada por el empleador, cuando se hayan derivado de un acuerdo arribado mediante las actas de mediación en asuntos laborales**

**Trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.**

#### **AUTOR:**

Dr. Leonardo Enrique Espinoza Bravo

#### **DIRECTORA:**

Mgs. María Claudia Sánchez Vera

Loja – Ecuador

2024

## Certificación

Loja, 19 de enero de 2024

Mgs. María Claudia Sánchez Vera Mgs.  
**DIRECTORA DE TRABAJO TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“Vulneración del derecho a la afiliación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no permitir aprobar la novedad de aviso de entrada extemporánea registrada por el empleador, cuando se hayan derivado de un acuerdo arribado mediante las actas de mediación en asuntos laborales”**, previo a la obtención del título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**, de la autoría del estudiante **Leonardo Enrique Espinoza Bravo**, con **cédula de identidad Nro. 1103707525**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Mgs. María Claudia Sánchez Vera  
**DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **Autoría**

Yo, **Leonardo Enrique Espinoza Bravo**, declaro ser autor 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 de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 1103707525

**Fecha:** 19 de enero de 2024

**Correo electrónico:** leonardo.espinoza@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0969992214

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

Yo, **Leonardo Enrique Espinoza Bravo**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Vulneración del derecho a la afiliación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no permitir aprobar la novedad de aviso de entrada extemporánea registrada por el empleador, cuando se hayan derivado de un acuerdo arribado mediante las actas de mediación en asuntos laborales**, como requisito para optar por el título de **Magíster 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 en el Repositorio Digital 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 Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los diecinueve días del mes de enero de dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autor:** Leonardo Enrique Espinoza Bravo

**Cédula de identidad:** 1103707525

**Dirección:** Miraflores

**Correo electrónico** leonardo.espinoza@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0969992214

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Directora del Trabajo de Titulación:** Mgs. María Claudia Sánchez Vera

## **Dedicatoria**

Uno de los pilares fundamentales para que se cumpliera esta meta fue mi difunta madre Alba Lucia Bravo González, pues ella me motivo para que me siga preparando personal y profesionalmente, adicionalmente quiero agradecer a mi esposa Mercedes Elizabeth, por el apoyo brindado pues gracias a su comprensión, sacrificio pude lograr que culminar la presente maestría, quiero así mismo dedicar el presente trabajo a mi hija Alba Camilia, quien ha sido mi inspiración y motivación principal para seguir preparándome. Finalmente quiero agradecer a mi hermana Alicia mi sobrino Alexander y mi cuñado Franz quienes desde la distancia me han dado el apoyo para continuar con este logro.

***Leonardo Enrique Espinoza Bravo***

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer de manera muy especial a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA por haber considerado la importancia de incorporar en sus ofertas académicas la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, estos dos aspectos son de trascendental importancia no solo para quienes optamos por formarnos en dichas materias si no para con la sociedad, pues tanto en el sector público como en el privado están inmerso estos derechos que muchas veces son afectados por el simple desconocimiento y aplicación de la normativa legal vigente.

***Leonardo Enrique Espinoza Bravo***

# Índice de contenidos

<b>Portada</b> .....	<b>i</b>
<b>Certificación</b> .....	<b>ii</b>
<b>Autoría</b> .....	<b>iii</b>
<b>Carta de autorización</b> .....	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>v</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>vii</b>
Índice de tablas... ..	viii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	ix
<b>1. Título</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Resumen</b> .....	<b>2</b>
Abstract.....	3
<b>3. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Marco teórico</b> .....	<b>6</b>
4.1 Reseña Histórica de la Seguridad Social .....	6
4.2. La Seguridad Social .....	12
4.3. Contenido Constitucional del Derecho a la Seguridad Social en el Ecuador.....	13
Prerrogativas Constitucionales.....	14
4.4 De los Principios Rectores de la Seguridad Social .....	15
4.4.1. El Principio de Solidaridad .....	16
4.4.2. El Principio de Obligatoriedad .....	16
4.4.3. El Principio de Universalidad .....	16
4.4.4. El Principio de Equidad .....	17
4.4.5. El Principio de Eficiencia.....	17
4.4.6. El Principio de Subsidiariedad .....	18
4.4.7. El Principio de Suficiencia.....	18

4.5. La Seguridad Social en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos .....	19
4.8.1. Pronunciamiento de la Procuraduría del IESS frente a la no validez de las actas de mediación .....	26
4.8.2. La Regresividad de Derechos .....	26
4.8.3. La Irrenunciabilidad de los Derechos en Seguridad Social .....	27
4.9. La Mediación .....	28
4.9.1. Normas Supletorias a la Ley de Arbitraje y Mediación .....	29
4.10. Características de la Mediación.....	35
4.11. Eficacia del Acta de Mediación .....	37
4.12.2 Principio de Equidad .....	38
4.13. Lineamientos a los Mediadores.....	38
<b>5. Metodología.....</b>	<b>41</b>
Procedimientos y Técnicas.....	42
Materiales.....	43
<b>6. Resultados.....</b>	<b>44</b>
<b>7. Discusión.....</b>	<b>53</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>55</b>
<b>9. Recomendaciones.....</b>	<b>56</b>
<b>10. Bibliografía.....</b>	<b>57</b>
<b>11. Anexos.....</b>	<b>58</b>

**Índice de tablas:**

<b>Tabla 1.</b> Seguros Especializados.....	11
<b>Tabla 2.</b> Prerrogativas Constitucionales.....	14



## Índice de figuras:

<b>Figura 1.</b> Pregunta 1. ¿En el desempeño de sus funciones como mediador aborda temas puntuales en materia laboral?.....	43
<b>Figura 2.</b> Pregunta 2. ¿Este tipo de procesos son derivados por los juzgados laborales o son interpuestos por las partes de manera directa? .....	44
<b>Figura 3.</b> Pregunta 3. ¿Cuándo usted aborda este tipo de procesos laborales que establece como mediador neutral.....	45
<b>Figura 4.</b> Pregunta 4. ¿Ha existido casos en los que por no aceptar la relación laboral y más aún la afiliación al trabajador han quedado sin efecto dichos acuerdos? .....	46
<b>Figura 5.</b> Pregunta 5. ¿Conoce usted que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable?.....	47
<b>Figura 6.</b> Pregunta 6. ¿Como mediador a tratado de incluir este derecho fundamental en las actas de mediación en materia laboral? .....	48
<b>Figura 7.</b> Pregunta 7. ¿Conoce usted si de las actas de mediación se han reconocido el derecho a la afiliación al trabajador? .....	49
<b>Figura 8.</b> Pregunta 8. ¿En qué casos le ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación?.....	50

## Índice de anexos:

<b>Anexo 1.</b> Encuesta... ..	56
<b>Anexo 2.</b> Certificación de traducción del resumen.....	58

## **1. Título**

**Vulneración del derecho a la afiliación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no permitir aprobar la novedad de entrada extemporánea registrada por el empleador, cuando se hayan derivado de un acuerdo arribado mediante las actas de mediación en asuntos laborales**

## 2. Resumen

La Seguridad Social es un derecho fundamental, y por ello el Estado se convierte en el ente garantista de velar los derechos del trabajador. Se indica que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al ser una institución autónoma y desconcentrada tiene la potestad de elaborar su propia normativa y es ahí que mediante la Resolución 625 CD IESS en su Art. 25 establece la exclusión de las actas de mediación como válidas, hecho que motivo el planteamiento de la presente investigación del porque se excluye a las actas de mediación para el registro de las novedades extemporáneas. Como objetivos se plantearon el análisis doctrinario y jurisprudencial sobre la importancia de la Seguridad Social y la validez de las Actas de Mediación. Así mismo se analizó la Ley de Arbitraje y Mediación y se pudo establecer su validez a tal punto que tiene el mismo efecto de sentencia. Previo a obtener los resultados de la investigación de campo se aplicaron los métodos inductivo y deductivo, entre otros y encuestas que permitieron realizar las conclusiones más relevantes tales como que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable; que en las Actas de Mediación actualmente no incluyen algunos parámetros necesarios para su efectivo objetivo y cumplimiento; que las mismas en cualquier ámbito y más aún en lo que respecta a lo laboral, surge similar fuerza que una sentencia judicial. Finalmente se establecieron algunos lineamientos que deberían incluir en los Centros de Mediación, para su efectiva ejecución esto es el establecer el inicio y fin de la relación laboral, tipo de contrato que se suscribió y finalmente la remuneración que se pactó en el contrato, ya que esto permitirá al servidor del IESS el verificar los puntos acordados en el acta de mediación y no perjudicar al trabajador.

***Palabras clave:** Seguridad Social, Afiliación, Actas de Mediación, Tipos de Novedad, Novedades Extemporáneas.*

## **Abstract**

Social Security is a fundamental right, and therefore the State becomes the guarantor entity to ensure the rights of the worker. It is indicated that the Ecuadorian Institute of Social Security, being an autonomous and decentralized institution, has the power to develop its own regulations and it is there that through Resolution 625 CD IESS in its Art. 25 establishes the exclusion of mediation minutes as valid, fact that motivated the approach of this investigation as to why the mediation minutes are excluded from the registration of untimely developments. The objectives were the doctrinal and jurisprudential analysis of the importance of Social Security and the validity of the Mediation Acts. Likewise, the Arbitration and Mediation Law was analyzed and its validity was established to the point that it has the same effect as a ruling. Before obtaining the results of the field research, inductive and deductive methods were applied, among others, and surveys that allowed the most relevant conclusions to be made, such as that the right to Social Security is an inalienable right; that the Mediation Minutes currently do not include some necessary parameters for their effective objective and compliance; that the same in any field and even more so in regard to labor matters, similar force emerges as a court ruling. Finally, some guidelines were established that should be included in the Mediation Centers, for their effective execution this is establishing the beginning and end of the employment relationship, type of contract that was signed and finally the remuneration that was agreed in the contract, since This will allow the IESS server to verify the points agreed upon in the mediation record and not harm the worker.

**Keywords:** *Social Security, Affiliation, Mediation Minutes, Types of News, Untimely News.*

### **3. Introducción**

La problemática principal fue del porqué el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de su Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS, resolución 625 C.D. en el Art. 25 establece textualmente: No se admitirá actas de mediación, laudos arbitrales, ni transacciones, según lo contemplado en la Ley de Arbitraje y Mediación y Código Civil, sin considerar que este es un procedimiento neutral e imparcial en el que asiste a las partes para que con la ayuda de un mediador logren un acuerdo. Es más, en muchos de los casos son los mismos legisladores quienes derivan procesos a los centros de mediación incluidos los laborales, en el que se puede llegar hacer valer los derechos laborales aplicando de manera directa los principios de celeridad, economía procesal y eficiencia entre otros.

En esta línea la pregunta central que guía esta investigación es: ¿El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al no reconocer a las actas de mediación en Acuerdos Laborales está vulnerando el derecho irrenunciable a la seguridad social del trabajador?

Por ello como conocedor de la materia en Seguridad Social, y al ser servidor público del IESS, establecí que esta exclusión a las actas de mediación son una vulneración directa a los derechos al trabajador que pese a llegar a un acuerdo con su empleador, el IESS por su normativa legal vigente no aprueba esta novedad extemporánea, sin considerar que al final de todo los beneficiarios directos son el trabajador y el mismo Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien recepta el pago del aporte y el interés y sin haber dado prestación alguna por el periodo cancelado.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo como objetivos se planteó el realizará un estudio doctrinario y jurisprudencial que ayudará a verificar de mejor manera la validez de las actas de mediación y la fuerza de sentencia que tiene las mismas.

Como compilación normativa se partió desde la reseña histórica, así mismo se propuso el hecho de analizar en su parte pertinente a la Ley de Seguridad Social y los principios fundamentales, enfocado el estudio a los derechos que tienen los sujetos de protección, así como la responsabilidad que tiene el empleador de registrar a sus trabajadores en la seguridad social, por otra parte se tendría que realizar un análisis al Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS de la Ley de Seguridad Social, esto

por el hecho que al constar en norma expresa esta exclusión de considerar a las actas de mediación como validadas existe una vulneración de derechos.

De igual forma se realizará un reflexión y análisis en cuanto al pronunciamiento que emitió la Procuraduría General del IESS, sobre del porque no se debe considerar a las Actas de Mediación como válidas.

Por otra parte, se analizará la Ley de Arbitraje de Mediación, así como la importancia de establecer que la mediación es un mecanismo alternativo de acceso a la justicia que esta tiene como fin aplicar los principios de celeridad, economía procesal y tutela efectiva para las partes. Así mismo se deberá establecer que la Mediación es un proceso voluntario, informal y flexible, asistido, confidencial, justo.

Finalmente se hará referencia a la eficacia del Acta de Mediación en materia laboral para ello prima a más de los principios antes expuesto se establecerá del por qué la mediación cumple con el precepto de honestidad, equidad, profesionalidad para las partes que optan por este método.

## **4. Marco teórico**

### **4.1 Reseña Histórica de la Seguridad Social**

Las instituciones jurídicas suelen mantener en el tiempo sus características y contornos conceptuales. Sin embargo, la seguridad social debido a su cercana vinculación con el mundo del trabajo y la economía está enfrentada a múltiples cambios.

Con ello la seguridad social nació de una sociedad y una economía que cambiaron fundamentalmente, su objetivo era el "pleno empleo" y el desempleo es "anormal"; Sin embargo, actualmente, pequeños grupos de trabajadores estables conviven con un gran número de trabajadores precarios que entran y salen del mercado laboral y encuentran cada vez más difícil proporcionar una vida decente para ellos y sus familias. En esta línea:

Los modelos de seguridad social se puede rastrear su origen ya sea en el modelo alemán de Bismarck, basado en los seguros sociales dirigido a trabajadores fabriles, o en el modelo inglés ideado por Beveridge, cimentado en la construcción de un sistema nacional de salud universal y prestaciones mínimas para todos sin importar su condición laboral. Los dos, sin embargo, nacen en las sociedades industriales y, al trasladarse a otras realidades como las nuestras, no consideraron los elementos propios que podrían permitir una mejor adaptación. (Sánchez, 2004, pág. 191)

Este modelo se basa en la relación bilateral a cambio de una contribución, el afiliado recibe una prestación; por otro lado, en el sistema bismarckiano se establece lo siguiente:

En el sistema bismarckiano la cobertura depende de la condición laboral del individuo, es un régimen de seguros múltiples (salud, pensiones, accidentes de trabajo), se financia, como ya se dijo, con aportes de empleadores, trabajadores y Estado, y hay administraciones diferenciadas por riesgo y a veces por colectivos de asegurados. (Sánchez, 2004, pág. 191)

El sistema de Beveridge tiende a la universalización, pues la prestación no depende de la calidad de trabajador o no, unifica los riesgos y la prestación depende de una situación genérica de necesidad (falta de recursos), se financia con recursos públicos generalmente derivados de impuestos que se establecen en el Presupuesto General del Estado, la gestión administrativa es única, pues no distingue colectivos asegurados ni riesgos individualmente. (Sánchez, 2004, pág. 191)

El sistema alemán de seguridad social vigente desde 1889 reconocía los principios de la seguridad social, entre ellos la obligatoriedad, que se convertirían en la base de los sistemas europeos, que con la aparición de la OIT pretendían dar una protección a los trabajadores, sobre todo en la maternidad, naciendo entonces el concepto de ayuda social o seguro social. (Morales, 2006, pág. 11)

En Ecuador, se adoptó el modelo de seguros sociales, primero a través de la creación de Caja de Pensiones en 1928, mediante Decreto No. 18, publicado el 13 de marzo de ese año. La Caja se denominó de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, y entregaba pensiones de jubilación, montepío y fondo mortuario y cubrió a trabajadores públicos, civiles y militares ((Morales, 2006, pág. 11)

En la Constitución Política de la República del Ecuador de 1929, en su artículo 151, integra ya varias de las prestaciones del seguro social, propiamente dichas como garantías fundamentales; en el numeral 18 se exige a las empresas industriales condiciones de salud y seguridad, indemnización de los accidentes de trabajo; y en el numeral 19, la protección de la maternidad (Sánchez, 2004, pág. 192)

En 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dicta la Ley del Seguro Social Obligatorio que crea la Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social, cuya finalidad fue establecer el Seguro General Obligatorio, el Seguro Voluntario y ejercer el “Patronato del Indio y del Montubio” (Sánchez, 2004, pág. 192)

En 1937 se reforma la Ley del Seguro Social Obligatorio que incorpora el seguro de enfermedad; y se aprueban los Estatutos de la Caja del Seguro Social de empleados privados y obreros. Posteriormente, en 1942, mediante Decreto 1179, se expidió la Ley del Seguro Social Obligatorio. En 1944 se aprueban los Estatutos de la Caja del Seguro (Sánchez, 2004, pág. 192)

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1945 en su artículo 149 establece ya las bases de un sistema de seguridad social, a través del seguro social. Se consagran las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez, viudez, orfandad, desocupación y otras con el financiamiento de trabajadores, empleadores y Estado. Un aspecto muy importante que se plantea es la extensión al mayor número posible de habitantes y se reconoce la calidad de autónomas de las instituciones encargadas del seguro. El seguro social se consagra como derecho irrenunciable de los trabajadores (Constitución Política del Ecuador, 1945, pág. 43)

A partir de 1963 empieza la fusión de las cajas, primero la Caja de Pensiones con



la Caja de Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social que queda bajo la supervisión del antiguo Instituto Nacional de Previsión (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

En 1964 se establece el seguro de riesgos del trabajo, el seguro artesanal y de profesionales y en 1966 el Seguro del Clero Secular (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1967 también dedica varios artículos a la Seguridad Social; en primer lugar, el artículo 65 señala que es obligación del Estado proteger a los habitantes del Ecuador frente a los riesgos de la desocupación, invalidez, enfermedad, vejez, maternidad y muerte. En segundo lugar, el artículo 66 indica que las instituciones encargadas de la seguridad social serán autónomas y sus directorios tripartitos con participación del Estado, empleadores y trabajadores. En tercer lugar, se establece la diferenciación entre los fondos de la Seguridad Social y los del fisco. En el artículo 68 hay un primer germen de protección social, pues se obliga al Estado a proveer los medios de subsistencia a quienes carezcan de ellos. (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

En 1968 se aprobó el Código de Seguridad Social que tuvo corta duración; en él se pretendió replantear los principios rectores del sistema: solidaridad, universalidad y obligatoriedad. En ese mismo año se crea el Seguro Social Campesino (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

En 1970 mediante Decreto Supremo No. 40, publicado en el Registro Oficial No. 15 del 10 de julio de 1970, la Caja Nacional del Seguro Social se convirtió en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1979, en su artículo 29 regula la seguridad social y recoge la mayoría de bases sentadas ya en la Constitución de 1967, el derecho irrenunciable de los trabajadores, la extensión a toda la población, el financiamiento compartido entre empleadores, trabajadores y Estado, la autonomía de las instituciones que lo administran y las contingencias cubiertas (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

En 1986 se creó el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital. En 1987 se integró el Consejo Superior del IESS de forma tripartita y paritaria con representación del: Ejecutivo, empleadores y trabajadores. (Porras Velasco, 2015, pág. 100)

En 1998 la Constitución Política de la República del Ecuador dedica una larga sección a la Seguridad Social, entre los artículos 55 a 62. Se establece el Sistema Nacional

de Seguridad Social y la obligación de extenderlo progresivamente a toda la población urbana y rural con independencia de su condición laboral, se indica que se cubrirán los riesgos de enfermedad, maternidad, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte, se otorga al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la responsabilidad de las prestaciones del Seguro General Obligatorio como entidad autónoma, con representación tripartita, se ordena que los aportes y contribuciones del Estado consten anualmente en el Presupuesto General y que los fondos se diferencien de los del Estado; por último, se establece el Seguro Social Campesino a nivel constitucional como régimen especial del seguro general (Porrás Velasco, 2015, pág. 100)

Esta Constitución Política de la República del Ecuador permite que instituciones privadas participen en la prestación de la Seguridad Social. Posteriormente se expidió la Ley de la Seguridad Social publicada en el Registro Oficial No. 465 de 30 de noviembre de 2001, vigente hasta la actualidad y, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 la cual sigue vigente hasta la actualidad (Porrás Velasco, 2015, pág. 101)

El modelo de seguridad social en Ecuador se basa en un sistema de seguridad social universal y solidario. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es la entidad encargada de administrar y garantizar los derechos de seguridad social de los ciudadanos. El sistema se financia a través de las contribuciones de los empleadores, los trabajadores y el Estado. Los beneficios incluyen atención médica, pensiones, seguro de desempleo, entre otros. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el sistema de seguridad social en Ecuador ha enfrentado desafíos en términos de sostenibilidad financiera y acceso equitativo a los servicios.

Ahora bien, siguiendo con la línea trazada para este análisis, se entiende a la seguridad social, como:

El conjunto de garantías legales que tienen por objeto brindar al ser humano igualdad de oportunidades para su bienestar y el de su familia, representando una garantía constitucional a través de la cual el Estado brinda protección a los miembros de la sociedad. Dentro del conjunto de acciones que la componen, la seguridad social aparece como una específica técnica de protección frente a los riesgos y necesidades sociales. (Goerlich Peset, 2016, pág. 501).

La seguridad social será deber del Estado y un derecho irrenunciable de todos los habitantes. Se prestará con la participación de los sectores público y privado de conformidad con la Ley. Por otra parte, el siguiente artículo expresa: “La prestación del seguro general obligatorio será responsabilidad del IESS, entidad autónoma dirigida por

un organismo técnico, administrativo”. (Galiano Maritan y Bravo Placeres, 2015, pág. 530)

En definitiva, la seguridad social es un derecho que ampara a las personas frente a los riesgos que desafortunadamente se pueden presentar a lo largo de su camino y que carecen de los ingresos económicos suficientes para sobrellevarlos; mismos que se pueden presentar debido a su estado de salud, o que su edad avanzada disminuya su capacidad productiva, entre otros factores (Galiano Maritan y Bravo Placeres, 2015 pág. 530)

La seguridad social como “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” (Porras, 2015 pág. 9). Tal como se desprende del criterio de la autora, la seguridad social no es una modalidad de actuación, sino es un derecho humano que protege a la ciudadanía en general sin importar su condición laboral. No obstante, se debe dejar claro que existe una distinción con los derechos fundamentales.

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”. En otras palabras, las prestaciones del seguro social se materializan a través de un presupuesto, de recursos económicos, de gasto público que en materia de seguridad social sobre todo debe respetar las necesidades básicas de la población, debe ser ejercido por la administración con responsabilidad, eficiencia, transparencia y evitando la práctica común de la corrupción, velando por la sociedad en su conjunto y no por los intereses del gobierno de turno. Es entonces, que el famoso principio de universalidad, se cristalizará con los recursos suficientes y una administración responsable y técnica de ellos. (Sánchez, 2021, pág. 10)

Entre otras características, la seguridad social es un derecho en el que se incluyen prestaciones, inalienables e irrevocables. Las prestaciones de la seguridad social se implementan con el presupuesto, los recursos financieros, los gastos públicos, que en relación con la seguridad social deben respetar ante todo las necesidades básicas de la población, la administración debe utilizarlos de manera responsable, eficiente y transparente. Ahora bien, dentro del sistema ecuatoriano para cristalizar este derecho, está el: El Instituto de Seguridad Social es una institución autónoma e independiente del

presupuesto estatal, los recursos con los que respalda la seguridad social son el resultado del aporte de sus afiliados. Por tanto, pretender que la seguridad Social se administre únicamente con los recursos humanos del IESS es una de las causas por las que sus servicios sean cada vez más deficientes. Esta situación se debe al aumento del número de beneficiarios que no aportan, dentro de los que podemos citar los trabajadores agrícolas, con el seguro social campesino; los cónyuges de los trabajadores que no se hallaban afiliados; los hijos de los afiliados hasta los dieciocho años; y los discapacitados. (Galiano y Bravo, 2019, pág. 7)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad autónoma y descentralizada del Estado ecuatoriano encargada de administrar y garantizar los derechos de seguridad social de los ciudadanos. Fue creado con el objetivo de brindar protección social a los trabajadores y sus familias en áreas como la salud, la jubilación, el seguro de desempleo, los riesgos laborales y otros beneficios relacionados. El IESS se financia a través de las contribuciones de los empleadores, los trabajadores y el Estado. Su misión es asegurar la cobertura y calidad de los servicios de seguridad social, promoviendo el bienestar y la protección de los afiliados.

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:

**Tabla 1**  
*Seguros Especializados*

<b>Seguro General de Salud Individual y Familiar</b>	Protege al asegurado y su familia en las contingencias de enfermedad y maternidad.
<b>Seguro General de Riesgos de Trabajo</b>	El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de programas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental, y la reinserción laboral.
<b>Sistema de Pensiones por Vejez, Invalidez y Muerte</b>	El Seguro de Pensiones protege a los asegurados del Seguro General Obligatorio en las contingencias de invalidez, vejez y muerte. Se financia con el 11,06 % del salario mensual de aportación del afiliado/a.

---

**Seguro Social Campesino**

El Seguro Social Campesino (SSC) es un régimen especial del Seguro Universal Obligatorio, para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal.

---

*Nota:* Datos tomados del Artículo 21 de la Ley de Seguridad Social. Elaboración propia

#### **4.2. La Seguridad Social**

Para definir la seguridad social se debe tener como punto de partida su reconocimiento como derecho humano, protegido constitucionalmente, cuyo objetivo principal es proteger a las personas frente a situaciones inesperadas de la vida, como pueden ser enfermedad, vejez, desempleo, muerte, entre otras.

Como afirma Proaño (2014), el sistema del seguro social nace de lo siguiente:

Una relación de dependencia laboral, por la que el trabajador y el empleador asumen obligaciones y derechos. Por ello se afirma que el seguro social es una herramienta prevista por el ordenamiento jurídico para materializar el derecho a la seguridad social, conformado por instituciones. (pág. 10)

Resulta válido dejar constancia de que tanto el derecho al trabajo, como el derecho a la seguridad social, gozan de regulación constitucional, y también de respaldo internacional a través de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, tales como: el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales; recomendaciones de organismos internacionales en materia del trabajo y la OIT, por solo mencionar algunos de ellos.

En este orden de ideas, el trabajador y el empleador, a través de su vínculo laboral adquieren una serie de derechos y deberes que se encuentran regulados por el Código del Trabajo, y entre los cuales se encuentra el derecho a la seguridad social, como lo establece la Constitución Ecuatoriana.

Al respecto, el Código del Trabajo (2005), establece entre sus prerrogativas, los deberes que tiene el empleador con respecto al empleado, con ocasión de la relación de trabajo, y en este sentido el numeral 31 del artículo 42 expresa 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. (pág. 22)

De la interpretación de la referida norma se evidencia que esta constituye una

obligación para el patrono inscribir al trabajador en el IEES, para lo cual tiene el plazo perentorio de 15 días para notificar el inicio de la relación de dependencia. Del mismo modo, el empleador tiene otras obligaciones, como la notificación de cualquier modificación de los salarios, del mismo modo que los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

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, 2022, pág. 6), indicando que los trabajadores bajo relación de dependencia, tendrán derecho a la protección frente a todas los riesgos previstos en el artículo 3 de la referida norma.

#### **4.3. Contenido Constitucional del Derecho a la Seguridad Social en el Ecuador**

Es necesario indicar que la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 34 dispone que:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (pág.18)

Por otra parte, el artículo 367 de la misma Ley, establece también que:

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 República del Ecuador, 2008, pág. 112)

El sistema de seguridad social es un conjunto de sistemas a través de los cuales el Estado garantiza a las personas pertenecientes a su ámbito de actividad, que ejercen actividades profesionales o cumplen los requisitos establecidos en las modalidades no contributivas, así como a los familiares, etc. que estén bajo su cuidado, la protección

adecuada en las situaciones y situaciones definidas por la ley.

Además, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 368 establece que:

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.

Finalmente, la seguridad social es un 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.

Cabe recalcar que el seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente (Constitución de la República del Ecuador, 2008 pág. 112).

En este sentido, estos artículos se puede establecer sobre la Universalidad y obligatoriedad constitucional para garantizar los beneficios como la protección contra los riesgos de enfermedad (incluyendo la pérdida temporal de ingresos por enfermedad y el acceso a la atención integral de la salud), la creación de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo que reduzcan la elevada tasa de enfermedad accidentes, enfermedades y muertes por causas relacionadas con el trabajo, mortalidad infantil y juvenil; jubilación y, en general, protección contra condiciones financieras inciertas que afectan directamente el bienestar de la familia. Así, la baja cobertura de protección social del país presenta grandes riesgos para la población y una pesada carga económica y social, que aumenta la exclusión y la pobreza.

## **Tabla 2**

### **Prerrogativas Constitucionales**

<b>Prerrogativas Constitucionales</b>	<b>Contenido</b>
Artículo 367. Caracterización del sistema de seguridadsocial	Es público y universal. No podrá ser privatizado. Deberá atender las necesidades de la población. Su ejecución se realiza mediante el seguro universal obligatorio.

Artículo 369. Necesidades que abarca el seguro universal obligatorio	Enfermedad. Maternidad. Paternidad. Fallecimiento. Riesgos laborales. Cesantía. Vejez. Discapacidad. Las establecidas en la legislación especial
Artículo 369. Cobertura extensa del seguro obligatorio	Trabajadores en relación de dependencia. Población rural y urbana sin relación laboral. Personas que realizan trabajo doméstico no remunerado.

*Nota:* Datos tomados de la Constitución de la República del Ecuador (2008). Elaboración propia.

La seguridad social está consagrada en la Constitución de la República del Ecuador como un derecho fundamental de todos los ciudadanos. Se reconoce la obligación del Estado de garantizar el acceso a la seguridad social, que incluye la protección en casos de enfermedad, maternidad, vejez, discapacidad, desempleo y riesgos laborales. Además, se establece la creación de un sistema integral de seguridad social que promueva la equidad, solidaridad y sostenibilidad financiera. Es importante destacar que la implementación y gestión de la seguridad social en Ecuador está a cargo de diferentes instituciones y entidades, como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Trabajo.

#### **4.4 De los Principios Rectores de la Seguridad Social**

Gracias a la influencia directa de Ronald Dworkin y Robert Alexy se ha empezado a defender la idea de que las normas jurídicas, en general, y, las constituciones vigentes, en particular, se dividen o se encuentran conformadas de tres tipos de normas: reglas, principios y directrices o valores. Por su parte, Manuel Atienza al hablar de Dworkin explica que la tesis fundamental de este último es “que el Derecho no puede verse simplemente como un conjunto de reglas, tal y como habría hecho Hart” (Atienza, 2007, pág. 74).

Por ello, los principios son mandatos de optimización. Como tales, se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diferentes grados y porque la medida de cumplimiento ordenada depende no sólo de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas.

Las posibilidades jurídicas se determinan mediante reglas y, sobre todo, mediante principios que juegan en sentido Zavala (2009), señala dos puntos esenciales que expresan la relación lógico-jurídica existente entre reglas y principios:

- 1) El Derecho de principios no es contrapuesto al Derecho de reglas, pues no hay antítesis en la concepción del Estado legislativo y el Estado constitucional, sólo hay diferencia cualitativa de intensidad, éste es más complejo que aquél.



- 2) Únicamente cuando las normas-reglas generan duda, dejan lagunas o entran en contradicción, las normas-principios entran en acción con toda su fuerza directriz y con el vigor de la obligatoriedad proporcionada por la Constitución. (pág. 30)

Entre los principios rectores que se enmarcan en la seguridad social en Ecuador, se tienen los siguientes:

#### **4.4.1. El Principio de Solidaridad**

Al respecto, Borja (2001) señala que la ley de seguridad social considera a este principio como “la 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” (pág. 45).

El principio de solidaridad estipula que un organismo de nivel superior “Estado” debe tener en cuenta las necesidades de los grupos intermedios. Es necesario cuando las condiciones de vida de los miembros de la comunidad lo requieren. También debe ayudar a coordinar actividades con otras organizaciones de la sociedad para lograr intereses comunes. Si el Estado ignora estas acciones, es un grave ataque a este principio. El hecho de que el Estado no quiera inmiscuirse en el área administrativa del municipio alegando que no pertenece a su jurisdicción, porque es una situación que excede la capacidad de la comunidad en cuestión, es una clara muestra de su violación la regla principio, asimismo, la falta de acción contra los poderosos, que actúan contra la población humilde e indefensa, es un acto vil que ridiculiza este principio.

#### **4.4.2. El Principio de Obligatoriedad**

La Ley de Seguridad (2001), establece una serie de impedimentos o limitaciones orientados a evitar “cualquier afectación, disminución aliteración o superación del deberde solicitar y el derecho de recibir la protección Social General Obligatorio” (pág. 1).

Este principio pretende que toda la población debe participar en la medida de lo posible para financiar la conservación de la naturaleza. En el desarrollo de la obligatoriedad 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.

#### **4.4.3. El Principio de Universalidad**

Para la Ley de Seguridad Social (2001), este principio pretende garantizar a toda la población asegurable, “las mismas oportunidades de acceso a las prestaciones del seguro general obligatorio, independiente de acceso a las prestaciones del seguro general

obligatorio, independientemente de su nacionalidad, etnia, domicilio, sexo, preparación académica, ocupación o nivel de ingreso” (pág. 2).

Todas las personas deben participar en los beneficios de la seguridad social. 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. Además, siempre que esté reconocido por la ley se cataloga como un derecho fundamental desde el punto de vista técnico jurídico valor constitucional.

#### **4.4.4. El Principio de Equidad**

Acercas de este principio, la Ley de Seguridad Social (2001), dispone que se trata de “la entrega de las prestaciones del seguro general obligatorio en proporcionar directa al esfuerzo de los contribuyentes y la necesidad de amparo de los beneficiarios del bien común” (pág. 2); de aquello se deduce que, las personas que presten necesidades similares, deben recibir prestaciones de igual calidad.

En la Ley de Seguridad Social vigente en Ecuador, se reconoce la igualdad, en plena semejanza con el principio de igualdad que debe existir con 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, todo lo cual deberá realizarse en función del bien común.

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.

#### **4.4.5. El Principio de Eficiencia**

La Ley de Seguridad Social (2001) dispone que este principio consiste en “la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del seguro general obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a su beneficiario” (pág. 2); es decir, brindar el mejor bienestar mediante la maximización de los recursos económicos disponibles.

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.

#### **4.4.6. El Principio de Subsidiariedad**

La Ley de Seguridad Social (2001), establece este principio se refiere al “auxilio obligatorio del estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente de las aportaciones de los asegurados” (pág. 1).

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. Esto implica que los asuntos deben ser gestionados por la autoridad más cercana al ciudadano, ya que se considera que esta tiene un conocimiento más directo de las necesidades y preferencias de la comunidad.

En cuanto a la Ley de Seguridad Social, es una normativa que establece los derechos y obligaciones en materia de seguridad social para los ciudadanos de un país. Esta ley tiene como objetivo garantizar la protección social de los individuos en situaciones de enfermedad, vejez, discapacidad, desempleo y otros riesgos sociales. La Ley de Seguridad Social establece los mecanismos de financiamiento, las prestaciones y los requisitos para acceder a ellas.

Es importante tener en cuenta que mi conocimiento se basa en información previa y no tengo acceso en tiempo real a las leyes y regulaciones específicas de cada país. Por lo tanto, te recomendaría consultar fuentes oficiales o expertos legales para obtener información precisa y actualizada sobre la Ley de Seguridad Social en tu país específico.

#### **4.4.7. El Principio de Suficiencia**

La Ley de Seguridad Social (2001) establece que este principio debe ser entendido como “la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del seguro general obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar la pérdida de ingresos del asegurado” (pág. 2),

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.

Este principio busca asegurar que las personas puedan acceder a una protección social adecuada, que les permita mantener un nivel de vida digno y satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación, buscando asegurar que las prestaciones y beneficios otorgados por el sistema sean adecuados y

suficientes para cubrir las necesidades básicas de los beneficiarios, garantizando así una protección social efectiva.

#### **4.5. La Seguridad Social en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos**

Desde su rescisión de la Gran Colombia la República del Ecuador, ha tenido veinte Constituciones a lo largo de su historia, y se podría decir que la Constitución del 2008 es una de las más extensas del mundo y la más larga de las cartas magnas que sea adoptado en el territorio ecuatoriano, posee 444 artículos, agrupados en los diferentes capítulos que componen los 9 títulos de la Constitución.

La Supremacía Constitucional es un principio teórico del Derecho Constitucional que postula, originalmente ubicar a la Constitución de un país jerárquicamente por encima de todas las demás normas jurídicas, internas y externas, que puedan llegar, a regir sobre ese país. Esto incluiría a los tratados internacionales ratificados por el país y cuyo ámbito de aplicación pueda ser también sobre las relaciones jurídicas internas.

La Constitución es un texto de carácter jurídico-político fruto del poder constituyente que fundamenta todo el ordenamiento, situándose en él como norma que recoge, define y crea los poderes constituidos limitándolos al servicio de la persona humana. Además, tendrá el carácter de Norma Suprema, de manera que prevalecerá sobre cualquier otra que fuese posterior y contraria a ella, jerarquía constitucional. La prelación de la norma superior implica que no puede transgredirla o violarla una norma de inferior jerarquía; sencillamente, porque se trata de Normas Supremas o normas que tienen prioridad en la jerarquía de la normatividad jurídica del Estado.

Peña (2010), indica que “el Art. 424 y 425 de la Constitución de la República, que consagra expresamente el "Principio de Supremacía”, establece la superioridad jerárquica de la Constitución sobre todo el ordenamiento jurídico interno” (pág. 1).

El derecho social, según Eichenhofer (2012), “es una rama del derecho en general, que a su vez es parte de los derechos sociales. Así, el derecho social internacional es el derecho que regula las prestaciones sociales que traspasan las fronteras” (pág. 5).

El derecho social internacional se encuentra frente a retos económicos, demográficos y tecnológicos. El derecho a la Seguridad Social, no solamente se encuentra contemplado en la norma jerárquicamente superior que, en Ecuador, es la Constitución, sino también en el derecho internacional a través de diversos Pactos, Convenciones y Declaraciones ratificados por el Estado ecuatoriano; es por ello que es necesario se determinar las normas internacionales que contemplan el derecho a la seguridad social.

Es imprescindible conocer que los orígenes de los derechos sociales se encuentran en la Declaración de Filadelfia, y que la OIT desde el año 1946 lo contempla como instrumento internacional y principio fundamental, el Convenio 102 de la OIT; de acuerdo a Camacho et al. (2016), “de norma mínima delimita en prospectiva el alcance de la seguridad social, es decir, destaca el derecho a la atención médica, prestaciones en especie y económicas, riesgos de trabajo, vejez, invalidez, desempleo y asignaciones familiares” (pág. 209), derecho que posteriormente se destaca en Declaraciones y Pactos internacionales.

Según la revista Derechos Humanos México, se establece que “los derechos humanos son un límite a la acción del Estado en relación con los individuos, generándole a éstos un ámbito de libertad, sin injerencias de la autoridad, por supuesto de acuerdo con su condición propia de ser humano” (Garfas, 2006, pág. 63).

Estos derechos establecen límites a la acción del Estado, ya que buscan garantizar que el gobierno respete y proteja los derechos fundamentales de sus ciudadanos. Es importante que los Estados cumplan con sus obligaciones en materia de derechos humanos para asegurar una sociedad justa y equitativa

Ante todo, los derechos humanos cumplen una finalidad que es sancionar las arbitrariedades de las autoridades hacia los gobernados. Es decir, que cuando una autoridad abusa de su poder en perjuicio de un individuo, es donde se observa una clara vulneración a los derechos humanos, así mismo tienen como finalidad salvaguardar la integridad humana de la persona y que no se vea menoscabada la misma.

Es así que un derecho humano, desde una interpretación jurídica, se dice que es *ius naturalista* ya que se ubica al derecho humano desde un punto de vista natural, que es ese derecho con el que cuenta todo ser humano desde su nacimiento, mismo derecho que debe ser respetado en cualquier parte de la esfera territorial, es decir, un individuo que reside en un determinado país se le verán respetados estos derechos humanos en el país en el que se encuentre, es así que se argumenta el desacuerdo con la interpretación positivista que nos brinda la revista antes mencionada, ya que se considera que debe manifestar que en los derechos humanos no establece un territorio específico, sino de manera global y general.

Según la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (s.f), hace mención que “los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin que exista distinción alguna ya sea de sexo, nacionalidad lengua, religión, raza o cualquier otra condición” (párr. 2), estos derechos corresponden a toda persona, sin distinción alguna.

De una interpretación lógica, se dice que un derecho humano es el de la vida,

mismo que debe gozar plenamente contar todo ser humano, en cualquier parte del globo terrestre.

Asimismo, se argumenta que algunas características principales de los derechos humanos son universales, ya que se refieren de manera general, a cualquier individuo, independientes e indivisibles, por que van de la mano un derecho con el otro y si un derecho se vulnera así mismo sucede con los demás, por último se dice que son iguales y no discriminativos debido a que serán respetado a cualquier individuo por igual sin discriminación de raza, religión, sexo, etcétera, tal como lo establece la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, siendo esta última característica la principal de las demás mencionadas, ya que el derecho humano versa primordialmente sobre la dignidad humana.

En resumen, se argumenta que el derecho humano a la seguridad social está consagrada en muchas declaraciones, tratados, recomendaciones, resoluciones o notas que forman parte de su base normativa nacional e internacional. Este orden interno también puede ser reconocido constitucional y legalmente en otros países. A partir de todas estas interpretaciones del sistema internacional de protección de los derechos humanos se desarrollan bases de aprendizaje.

#### **4.6. Análisis a la Ley de Seguridad Social en lo que respecta a la afiliación del trabajador y sus derechos**

El presente análisis efectuado a la Ley de Seguridad Social (2001), se enfocará en los sujetos de protección, para ello el artículo 2, 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. (pág. 2)

En tal razón, la seguridad social es un sistema de protección social que permite

prestar a sus afiliados, a través de: 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; mismo 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 (Ley de Seguridad Social, 2001, pág.2).

Los sujetos de protección a la seguridad social son aquellas personas que tienen derecho a recibir los beneficios y servicios que ofrece el sistema de seguridad social de un país. Esto generalmente incluye a los trabajadores asalariados, autónomos, empleados domésticos, estudiantes, desempleados y pensionistas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los sujetos de protección pueden variar según las leyes y regulaciones de cada país en Ecuador la seguridad social es obligatoria para las personas que se encuentran bajo relación de dependencia.

Por otra parte, es necesario indicar lo que establece el artículo 9 de la Ley de Seguridad Social (2001), el cual se cita a continuación:

- 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.
- d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;
- e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales.

- f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición.
- g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez.
- h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio.
- i. Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna y, no desarrolla ninguna de las actividades contempladas en los literales anteriores. (pág. 4)

Para los efectos del Seguro Social Campesino, es campesino el trabajador que se dedica 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, 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 (Ley de Seguridad Social, 2001, pág. 5).

El Seguro General Obligatorio es un tipo de seguro que se establece en algunos países para garantizar la protección de la salud de sus ciudadanos. Este seguro es obligatorio y generalmente se financia a través de contribuciones o primas que deben pagar los empleadores, los empleados y, en algunos casos, el gobierno. El objetivo principal del Seguro General Obligatorio es proporcionar acceso a servicios de salud básicos y cubrir los gastos médicos necesarios en caso de enfermedad, accidente o maternidad.

#### **4.7. Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS**

El referido reglamento contiene 234 artículos, 36 disposiciones generales, 1 Disposición Derogatoria y 2 Disposiciones Finales, fue expedida el 31 de diciembre de 2020 se divide en el LIBRO I de la Afiliación, Aseguramiento e inspección y el LIBRO II de la Recaudación y Control de Gestión de Cartera.

En el artículo 20 del cuerpo legal citado expresa: Los registros de entrada, salida y



novedades de los afiliados son de exclusiva responsabilidad del empleador o sujeto de protección, lo efectuarán de manera automática con la clave otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de los términos determinados en la Ley de Seguridad Social.

El incumplimiento en el registro de avisos de entrada, ocasionará una sanción del cuatro por ciento (4%) de la aportación causada por la última remuneración imponible de cada afiliado del que se hubiere emitido el registro de la novedad y será a cargo del empleador, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley de Seguridad Social.

El empleador o sujeto de protección deberá cancelar las planillas a cobro por concepto de multa, por ingreso extemporáneo del aviso de entrada, hasta quince (15) días del mes siguiente en que fue emitida la planilla.

Si el empleador o contratante de seguro no cancelare las multas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro de los quince (15) días del mes siguiente en que fue emitida la planilla, la Dirección Nacional de Recaudación y Control de Gestión de Cartera procederá al cobro. (pág. 11)

En el artículo 24 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS (2021), menciona el registro del aviso de entrada y salida, como se indica a continuación:

El empleador o sujeto de protección, bajo su responsabilidad tiene la obligación de registrar los avisos de entrada y salida del trabajador en el sistema informático del IESS, a través del Portal Institucional [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec), dentro del período contemplado en el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social.

De registrar el empleador o sujeto de protección varias novedades sobre el mismo aspecto, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tomará en cuenta la última registrada. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social realizará periódicamente cruces de información con la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación, a fin de identificar y registrar de manera automática a empleadores fallecidos.

En caso de fallecimiento del empleador persona natural y empleador doméstico, el IESS registrará automáticamente, al cierre de cada mes, el aviso de salida de todos sus trabajadores, con la fecha del fallecimiento del empleador, a fin de no generar mora inorgánica; para lo cual se notificará a los afiliados bajo relación de dependencia del empleador persona natural y empleador doméstico fallecido, para que en el caso de subsistir el contrato con los herederos y existir un sucesor que continúe la empresa o

negocio, puedan regularizar su afiliación, en concordancia con lo establecido en los artículos 169 y 267 del Código de Trabajo.

En el caso de que el empleador sea una persona jurídica y fallezca el representante legal, el IESS notificará al empleador para que registre al nuevo representante legal. El empleador tendrá la obligación de mantener actualizado el registro del representante legal del custodio adicional, que refiere el artículo 15 del presente Reglamento.

Si un trabajador afiliado falleciere, se registrará, al cierre de mes, el aviso de salida con la fecha de la defunción que consta registrada por el órgano competente.

Se registrará de manera automática el aviso de salida de los trabajadores de la personería jurídica disuelta o extinta, para lo cual se fundamentará en el cruce de información con los organismos pertinentes. La fecha de salida será la fecha de la disolución o extinción de la personería jurídica. (pág. 12)

En el artículo 25 establece: “Las novedades extemporáneas; El IESS registrará novedades en forma extemporánea de manera excepcional”; cuando exista lo siguiente:

1. Sentencia ejecutoriada. No se admitirá actas de mediación, laudos arbitrales, ni transacciones, según lo contemplado en la Ley de Arbitraje y Mediación y Código Civil.
2. Resolución emitida por el Ministerio de Trabajo en firme;
3. Acuerdos ejecutoriados emitidos por los Órganos de Reclamación Administrativa del IESS; o,
4. Informe motivado, sustentado y aprobado por el Coordinador o Responsable de la Unidad Provincial de Afiliación y Control Técnico. (Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS, 2021, pág. 12)

En este contexto debo indicar que el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS, debo indicar que si bien es cierto que las novedades extemporáneas son una vulneración directa al trabajador pues si consideramos lo que establece el Art. 73 de la ley de Seguridad Social establece explícitamente que el empleador tendrá el 15 días para realizar el “Aviso de Entrada” e incluso se establece una sanción pecuniaria al transcurrir dicho tiempo establecido, pero no por ello el trabajador se puede ser afectado por la simple omisión por parte del su empleador, con ello quiero decir que dicho reglamento es muy regresivo en cuanto a los derechos fundamentales y en especial al de la seguridad social pues no solo castiga al empleador si no que afecta al trabajador. Con ello es más cierto que existe la salvedad de poder considerarse y aprobarse una novedad extemporánea solo en los casos señalados en líneas anteriores, pero para ello se tiene que agotar un trámite engorroso y

costoso para el trabajador quien si ser responsable es afectado de manera directa.

#### **4.8. Pronunciamiento de la Procuraduría del IESS frente a la no validez de las actas de mediación**

Como parte del desarrollo de la presente investigación a más de la Guía de novedades extemporáneas el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de la cual la Procuraduría General del IESS se pronunció sobre las actas de mediación, laudos arbitrales o transacciones contempladas y, en el numeral 1 del artículo 25 de la Resolución No. C.D. 625, estableció:

Por lo expuesto y con base en la normativa legal que antecede, se colige que tanto el derecho al trabajo como el derecho a la seguridad social gozan de reconocimiento constitucional, así como también, se encuentran protegidos por los tratados internacionales de derechos humanos debidamente ratificados por el Ecuador, los cuales forman parte de nuestro ordenamiento jurídico; en tal virtud el Consejo Directivo del IESS a través de lo establecido en el numeral 1 artículo 25 del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS, Resolución No. C.D. 625 a fin de garantizar la no regresividad de derechos, excluye a las actas de mediación, laudos arbitrales o transacciones, ya que a través de la seguridad social (derecho irrenunciable) se busca proporcionar el bienestar social a los grupos más vulnerables en caso de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, desempleo, vejez u otras circunstancias que se puedan presentar durante el ciclo de vida; por lo cual las actas de mediación, laudos arbitrales o transacciones no constituyen documentos habilitantes para la aprobación de novedades extemporáneas de aporte. (pág. 5)

El enfoque que da la Procuraduría General del IESS, referente a la no consideración de las actas de mediación como no válidas, toma como referencia los siguientes preceptos:

##### **4.8.1. La Regresividad de Derechos**

Regresividad, en palabras sencillas significa ir hacia atrás, afectar a algo o alguien o, "que remite o retrocede gradualmente" (Real Academia Española, 2014). En otras palabras, si hablamos de no regresividad o no-regresivo nos referiremos a la prohibición de volver hacia atrás, o no poder retroceder a un sitio o situación previa. La prohibición de retroceder implica la obligación de no hacer y adicionalmente, la prevención, precaución o cuidado en hacer algo que puede ocasionar daño. Por ejemplo, una señal de tránsito que prohíbe curvar a la izquierda, tiene como objetivo que los conductores no giren con su vehículo a esa dirección, así como también precautelar posibles accidentes de conductores y transeúntes. Por el contrario, si se desobedece a este aviso, además de transgredir una disposición legal, que es el efecto más obvio, disminuimos nuestra seguridad y la de los demás.

La regresividad de derechos se refiere a la situación en la que los derechos humanos previamente reconocidos y protegidos son reducidos o eliminados, lo que resulta en un retroceso en los avances logrados en materia de derechos. Esto puede ocurrir debido a cambios en las políticas gubernamentales, decisiones judiciales o situaciones de crisis.

Es importante destacar que la regresividad de derechos es contraria a los principios de progresividad y no discriminación que deben regir en la protección de los derechos humanos. Los Estados tienen la responsabilidad de garantizar que los derechos sean respetados, protegidos y promovidos de manera constante, sin retroceder en los logros alcanzados.

La regresividad de derechos puede tener un impacto negativo en la vida de las personas, especialmente en aquellos grupos más vulnerables. Por lo tanto, es fundamental que exista una vigilancia constante y un compromiso firme para prevenir y revertir cualquier regresión en el ejercicio de los derechos humanos.

#### **4.8.2. La Irrenunciabilidad de los Derechos en Seguridad Social**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 3 numeral 1, establece como deberes primordiales del Estado: “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”. (pág. 9)

El artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), dispone que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas y será deber y responsabilidad primordial del Estado, que la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas; y, que el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social.

Es obligación del Estado respetar, proteger y garantizar a favor de las y los ecuatorianos el derecho a la seguridad social para de esta manera proporcionar el bienestar social a los grupos más vulnerables en caso de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, desempleo, vejez u otras circunstancias que se puedan presentar durante el ciclo de vida.

Es viable concluir determinando que los derechos a la seguridad social son garantías

inherentes e irrenunciables a las personas y el Estado es quien debe garantizar, proteger, fortalecer su fiel cumplimiento por ende al hablar de dignidad quiere decir el respeto a sí mismo y a los demás, tener un comportamiento adecuado y responsable frente a la sociedad de tal manera que se puedan que las personas con discapacidad siendo un grupo de atención prioritaria se les dé una vida digna y atención de calidad con calidez.

#### **4.9. La Mediación**

A través del Decreto Ejecutivo 122 de julio de 2021 y la expedición del Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación, este último contenido en el Decreto Ejecutivo 165, (R.O. 524-S, de 18 de agosto de 2021) cuyo contenido me propongo analizar en este artículo, al menos en sus proyecciones más importantes.

La Ley de Arbitraje y Mediación -en adelante LAM- se expidió en septiembre de 1997 y se codificó en diciembre de 2006 (R.O. 417 de 14-XII-2006), fue reformada de manera interesada en el 2015 cuando se expidió el Código Orgánico General de Procesos (R.O. 506-S de 22-V-2015), con el fin de obsequiar al Consejo de la Judicatura atribuciones de registro de los Centros de Arbitraje y Mediación, con un texto de dudosa constitucionalidad. El art. 39 de la LAM fijó que los requisitos que debían cumplir estas instituciones para el registro, se deberían fijar en el reglamento.

El artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), inspirada en los principios de la Ley Modelo de Arbitraje de la CNUDMI, proclama la alternabilidad del arbitraje frente a los órganos de administración de justicia, resulta un contrasentido que los centros de arbitraje y mediación queden sujetos al control del Consejo de la Judicatura que la propia Constitución declara que es órgano de gobierno de la función judicial del Estado (arts. 178 inc. 2 y 181).

Los centros de arbitraje, se propone cumplir tres propósitos que se podrían agrupar en los siguientes:

- Limitar el poder público para asegurar la autonomía y la menor injerencia sobre los métodos alternativos de solución de controversias;
- Aclarar los casos de duda jurídica que derivan del texto de la LAM; e
- Incentivar la utilización del arbitraje como método idóneo para solucionar conflictos.

Más adelante, se abordarán cada uno de estos objetivos con referencia a las normas específicas que las apuntalan.

#### **4.9.1. Normas Supletorias a la Ley de Arbitraje y Mediación**

La Ley de Arbitraje y Mediación (2006), es también norma especial en función de lo que determina su artículo 37, lo siguiente: "en todo lo que no esté previsto en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las normas del Código Civil, Código de Procedimiento Civil o Código de Comercio y otras leyes conexas, siempre que se trate de arbitraje en derecho" (pág. 17).

Si, de acuerdo con el artículo antes citado, el Código Civil, el Código de Procedimiento Civil, etc. son normas supletorias de la Ley de Arbitraje y Mediación, así como antes demostrábamos que la supletoriedad es la otra cara de la medalla de la especialidad, siguiendo el mismo razonamiento, también podemos lógicamente concluir que ésta es ley especial, al menos respecto de aquellos cuerpos normativos. Claro que la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil respecto de la norma arbitral se referirá principalmente a las normas procesales -adjetivas- aplicables en caso de vacío de la norma arbitral; mientras que la supletoriedad del Código Civil, el Código de Comercio y otras leyes conexas" aludirá más bien a las normas sustantivas que el órgano arbitral deberá aplicar para la resolución del fondo del problema que le ha sido sometido.

Se puede colegir que cuando el órgano arbitral no encuentre en la Ley de Arbitraje y Mediación una norma de procedimiento específica para aplicar a la situación que se le presenta, ha de aplicar las normas que el Código de Procedimiento Civil contiene para solucionar situaciones similares.

Son numerosos los aspectos en que la Ley de Arbitraje y Mediación es insuficiente para regular todas las incidencias del proceso arbitral. A manera de ejemplo extraído de mi experiencia profesional en procesos arbitrales, señalaré que la Ley de Arbitraje y Mediación no contiene normas específicas respecto de la evacuación de pruebas, más allá de disponer que éstas deberán ser adjuntadas a la demanda arbitral o su práctica ser solicitada en ella.

La mediación laboral se presenta como una alternativa absolutamente recomendable para abordar y solucionar los conflictos que se puedan producir en el ámbito de las relaciones laborales, se ha convertido en un recurso muy utilizado, sobre todo por la "institucionalización" a través de distintas entidades, impulsadas y apoyadas por los sindicatos mayoritarios incluso por la misma justicia ordinaria.

La mediación, como mecanismo de solución de conflictos, alcanza mayor nivel de utilidad y efectividad a finales del siglo XX a nivel mundial, obteniendo grandes logros y soluciones satisfactorias para los individuos participantes. El mencionado proceso, forma parte del sistema alternativo de solución de conflictos, cuya aparición se remonta a la

antigüedad, tiempo en el que se utilizaba a la comunicación directa como instrumento de tramitación y solución a disputas, siendo la máxima autoridad la que actuaba como última opción para resolver la pugna, en el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo o den fin a su divergencia.

La mediación según la directiva de 21 de mayo de 2008 puede ser definitiva como “procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas en acuerdo sobre la resolución de un litigio con ayuda de un mediador” (Viana, 2013, pág.17).

La mediación laboral consiste en un conjunto de técnicas que promueven la resolución de un conflicto entre las partes, en las que un tercero neutral e imparcial interviene para dirigir el conflicto y llevarlo a su resolución.

La Mediación Laboral expone: Tradicionalmente la resolución de conflictos dentro del Estado de Derecho se ha encomendado a Juzgados y Tribunales como una conquista frente a soluciones unilaterales y privadas, no obstante, dado el fuerte aumento de la litigiosidad con el consiguiente atasco y retraso de la Justicia, ha surgido otros mecanismos, basados en la autonomía de la voluntad, que tratan de lograr las misma eficacia y protección (Viana, 2013, pág. 87).

En todos los conflictos, se está frente a una serie de elementos estructurales que pueden clasificarse de la siguiente forma:

**Actores.** Donde distinguimos entre actores principales, que son los que tienen un interés directo en el objeto del conflicto actores secundarios, con participación en el mismo pero subordinada a los anteriores, e intermediarios, cuya participación tiene por objeto propiciar la resolución del conflicto

**Problemas Suscitados.** Que son las cuestiones objeto de conflicto, cuya acotación será de las principales funciones del mediador.

**Objetivos.** Que marcan el escenario de resolución del conflicto, y que se desenvuelven desde una perspectiva positiva (aquello que las partes desean) y negativa (aquello que las partes tratan de evitar)

**Intereses o Necesidades.** Que son las variables que impulsan el comportamiento de las partes

**Actitudes o comportamientos.** Que son las reacciones visibles de las partes frente al conflicto

**Estrategias.** Que son forma de aborda el conflicto y que pueden consistir en evitarlo, solucionarlo por la fuerza recurrir a la autoridad o el acuerdo.

En Ecuador, la mediación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos reconocido constitucionalmente. Siendo la mediación el objeto del presente proyecto de investigación, cabe señalar que el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación (LAM) lo define como un procedimiento de conclusión de disputas, mediante el cual las partes en controversia, son asistidas por una tercera persona neutral, la cual procura un acuerdo satisfactorio de carácter extrajudicial, que ponga fin a la pugna.

Para Héctor Echanique Cueva (2008) “la mediación es la búsqueda de la armonía de los intervinientes en una divergencia, que intentan hallar una solución definitiva por medio de la participación de un mediador, para conseguir un acuerdo que ponga fin a su pleito” (pág. 16).

En resumen, la mediación ha sido aquel procedimiento en el que se pretende concluir un litigio entre dos o más personas, de la manera más justa y menos perjudicial para las partes. En el proceso de mediación intervienen los afectados y un tercero denominado mediador, con el objetivo de encontrar opciones positivas y satisfactorias que permitan llegar a un entendimiento mutuo y ajustado a las necesidades de los individuos, que desencadenará en un convenio.

#### **4.9.2. La Mediación y el Acceso a la Justicia**

Para empezar la Ley de Arbitraje y Mediación (2021), define a la Mediación en su artículo 1, donde hace referencia: El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.

En el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación (2021), menciona lo siguiente: “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”. (página)

En la Ley de Arbitraje y Mediación (2021), en su artículo 44 señala que: La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley,



sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.

El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder. (pág.22)

En el artículo 45 de la Ley de Arbitraje y Mediación (2021), dispone que “la solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto”. (pág.22)

En el artículo 46 de la Ley de Arbitraje y Mediación (2021), la mediación podrá proceder a: Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales; b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y, c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa. (pág.22)

El procedimiento de mediación, por contraste, evita el despliegue de todo el aparato judicial estatal para la solución de un conflicto patrimonial, circunstancia que redundaría necesariamente en el menor costo relativo de la solución mediada, para las partes y para el propio Estado. A ello se suma, además, el beneficio económico que trae consigo la solución rápida de las controversias en este ámbito, elemento este que, en el contexto judicial estatal, constituye precisamente uno de los principales desincentivos a la hora de recurrir a la solución hetero compositiva de asuntos con cuantías relativamente menores (Jequier, 2016, pág.98).

El proceso de mediación es totalmente voluntario pero lo que se resuelva en el mismo es vinculante para las partes, dicho acuerdo tiene efectos de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, en Ecuador no existe norma expresa que señale causal de nulidad de acta de mediación y tampoco es causal de acción extraordinaria de protección en virtud de que el acta, no obstante de tener efectos de sentencia, no es un sentencia emitida en sede jurisdiccional, ya que el acta es un acuerdo de partes que por disposición legal tiene efectos de sentencia y cosa juzgada.

De igual forma, la mediación se presenta, no sólo como un proceso de armonía a través del conflicto sino también como el medio de establecer puentes entre el Estado y los ciudadanos. Puentes que trasladen efectividad y confianza. Puentes que unan y no separen. Puentes que en suma posibiliten la realización de la justicia (Rodríguez, 2017, pág.3).

El mediador una vez instaurado la audiencia de mediación primero explica el formato y analiza la naturaleza confidencial y no vinculante de los procedimientos a desarrollarse. Luego, el mediador pedirá a las partes o a sus abogados que hagan una presentación de su caso, identificando los asuntos en disputa, desarrollando en esta etapa una recreación procesal de la función del juez dentro de una audiencia al fijar el objeto de la controversia y los puntos del debate probatorio.

Ante lo cual, es válida la definición de que el mediador debe adoptar una conducción de la audiencia que más se adecua a los casos que están siendo relacionados por los mediados, por lo cual según el autor Conforti (2016), señala que: Hoy en día la práctica profesional en los distintos ámbitos ha hecho que estos profesionales no se suscriban a una escuela o modelo de forma definitiva, sino que están manteniendo una actitud ecléctica y de permanente investigación que les hace ajustar las distintas intervenciones a las particularidades de los casos en los que están trabajando. (pág. 141)

Dentro de la audiencia, el mediador no tiene capacidad de decidir u obligar a las partes a aceptar un acuerdo, su participación durante la audiencia se limitará a incidir como un canal de diálogo y conciliación al ayudar a las partes en sus negociaciones, identificando los obstáculos o impedimentos al acuerdo y desarrollando estrategias de forma equilibrada para superarlos, informando de las connotaciones jurídicas del acuerdo y reafirmando con canales de comunicación claros, expresos y directos de que el acuerdo será definitivo y que la controversia será resuelta en la suscripción del acta con acuerdo total.

En resumen, se puede argumentar que el derecho humano a la seguridad social está consagrado en muchas declaraciones, tratados, recomendaciones, resoluciones o notas que forman su base normativa y doctrinal internacional. Este orden interno también puede ser reconocido constitucional y legalmente en todos los países. Por bases normativas, se entienden a los diversos tratados internacionales y nacionales de derechos humanos, ya sean declarativos o vinculantes. A partir de todas estas interpretaciones del sistema internacional de protección de los derechos humanos o de cuerpos especiales de jurisprudencia se desarrollan bases de aprendizaje.

Si bien el arbitraje y la mediación son métodos alternativos de resolución de conflictos, la mediación se diferencia del arbitraje en que el conciliador no toma una decisión, a diferencia de un árbitro que, cuando es delegado voluntariamente por las partes, toma una decisión según sea necesario. procedimiento de cancelación o medida de protección adicional.

Por otro lado, la mediación brinda a las partes la oportunidad de tomar sus propias decisiones y estructurar las condiciones, obligaciones y confirmaciones de su propio acuerdo, que expresa directamente la capacidad de decisión de la persona en el marco del respeto a la ley. y las normas jurídicas, acciones, deberes, derechos y condiciones generales aplicables, la

decisión de las partes en ejercicio del derecho de decisión, el cual está íntimamente relacionado con la dignidad humana, todo ello para el reconocimiento y aplicación de la garantía constitucional de acceso. acceso a la protección jurídica y a la tutela jurídica efectiva.

Se podría resumir que la mediación, por su dinámica, significa ahorro de dinero, tiempo, energías, pero sobre todo evita la carga emocional de soportar el angustioso y desagradable pleito. Previene y resuelve los conflictos en el menor tiempo posible y con el menor costo (Zurita, 2014, pág. 40).

Para comprender el papel de la justicia y la mediación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, primero debemos considerar la relación entre el acceso a la justicia y los derechos humanos reconocidos a nivel nacional. En particular el derecho a la justicia, a un recurso efectivo, a la igualdad y a la no discriminación. Así, la protección jurídica efectiva depende de la observancia de todos aquellos derechos que, por regla general, promueven la igualdad de condiciones durante un conflicto jurídico y todo el proceso relacionado con él, independientemente del origen económico, social o cultural de las partes interesadas.

Por su parte, Ramírez (2010), indica que los modelos o sistemas alternativos de resolución de conflictos pueden ser definidos como: Un conjunto de métodos, o técnicas que,

tiene por objeto solucionar las desavenencias o dificultades, entre personas u organizaciones, no recurriendo a los Tribunales, ni a la decisión impuesta por un juez, con la característica intervención activa de ambas partes involucradas. (pág. 17)

Según Arias (2001) indica que: Cuando habla sobre los medios alternativos de resolución de Conflictos dice que esta es una herramienta de inmensa utilidad, para solucionar los problemas que se presentan en la sociedad y no necesariamente deben acudir a la justicia ordinaria a solucionar sus desavenencias. (pág. 8)

Los medios de alternativas de solución de conflictos pueden facilitar y hacer accesible que lleguen a un acuerdo entre las partes para que puedan llegar voluntariamente a un acuerdo satisfactorio evitándose un largo proceso judicial y llegar a la solución de sus problemas de forma rápida, cordial y económica.

#### **4.9.3. La Mediación como Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias**

Un conflicto es una confrontación entre dos o más sujetos que resulta de la incompatibilidad de sus objetivos, de tal modo que cada uno presenta una pretensión contrapuesta, la única forma que se consideraba para solucionar dicha controversia, tradicionalmente era el proceso judicial, en virtud del cual por medio de una sentencia se determinaba su solución. Acudir a la vía jurisdiccional siempre ha involucrado un proceso cuya duración ha sido larga en el tiempo, de tal modo que muchas causas judiciales tardaban meses y hasta años en ser resueltas debido al formalismo y al creciente número de procesos pendientes de resolución, lo que daba como resultado la saturación del sistema judicial y, en consecuencia, la dilación de la justicia.

En el proceso judicial se concibe al conflicto como una disputa en torno a derechos preexistentes que le confieren a las partes la facultad de exigirlos, en este caso ante el juez, quien, conforme a la verdad procesal, independientemente de la voluntad de las partes, decidirá y dispondrá la solución que en derecho corresponda.

El momento en el cual se acude a la función judicial para que éste se resuelva el mismo se torna en un litigio judicial. En este las pretensiones de las partes, sus intereses y pretensiones se someten a reglas de derecho; a las partes las representa un abogado, y finalmente la solución implica la aceptación de la pretensión de una de las partes y la negación a la otra.

#### **4.10. Características de la Mediación**

La Mediación es un procesamiento que se destaca por las siguientes características, de acuerdo a Calcaterra (2002), indica las siguientes:

Es voluntario porque las partes en ejercicio de su libertad aceptan tratar el problema que enfrentan dentro de este Sistema: Sea porque ellas lo escogen de común acuerdo; o porque admiten las sugerencias de acudir a ellas, ya provenga la idea de una de las partes que solicita la Mediación, o ya de un tercero.

- Es informal y flexible, porque su desenvolvimiento no está sometido a reglas procesales; precisamente para que las partes pueden expresarse sin trabas, sin moldes ni esquemas a los que deban sujetarse, salvo los del respeto mutuo
- Es asistido, porque en este Sistema interviene un tercero imparcial legalmente autorizado para ello, que ayuda a negociar; que equilibra la relación de fuerza entre las partes; que canaliza el dialogo entre ellas para que cada una exprese su real interés y necesidad y, mutuamente traten de encontrar un acuerdo satisfactorio. propias de la especialidad de mediador y de la experiencia adquirida en la práctica.
- Es confidencial, porque ni las partes ni el mediador pueden revelar o utilizar lo que en el proceso se haya argumentado, dicho o hecho. La reserva, la confidencialidad, el secreto, son una garantía de la seriedad y de la libertad con la que se actúa.
- Es justa, porque el arreglo que pretende, naciendo de la libertad y voluntad de las partes, no se queda exclusivamente en la proclamación de los derechos según la Ley asunto que lo podría hacer un Juez, sino que va más allá: A lo equitativo, a lo honesto. No se detiene en analizar lo ocurrido, lo que pasó, para establecer los responsables; sino de conocer la realidad de ahora y de lo que podrá venir en base de acuerdo satisfactorios.
- Es creativa, porque para conseguir buenos resultados, hace que las partes inventen y analicen diversas opciones de poner término al conflicto. Solamente cuando de entre ellas se haya escogido la mejor, se producen entonces las decisiones y los acuerdos.
- La creatividad, desarrollando la inventiva, hace que el problema se lo pueda ver desde otras dimensiones que antes ni siquiera eran sospechadas y, por sí misma, ayuda a liberar grandes cargas emocionales. Pero, lo que, es más, la creatividad hace que las partes se sientan autoras de la solución y estén convencidas de que lo que lograron es bueno. (pág. 32)

Las características de la mediación invitan a participar confiadamente a las partes en conflicto, por ser confidencial, asistida, voluntaria y creativa, el mediador que siga todas estas fórmulas solucionará positivamente el problema.

#### **4.11. Eficacia del Acta de Mediación**

El acta de mediación posee efectos de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, esto debido a su resultado de no ser propenso a ningún recurso en su contra. En ese sentido, es importante resaltar lo expresado por Agnelli y Matos (s.f), referente a los efectos legales que posee el acta de mediación cuando se logra obtener un acuerdo total entre las partes plasmadas en el acta dentro de la audiencia de mediación, a saber:

1. Lo concertado en el acta de mediación surte efecto irrevocable en concordancia con las partes involucradas en el proceso, de allí que se establezca la semejanza con una sentencia ejecutoriada, teniendo como única divergencia que el acta es voluntaria y la sentencia es contenciosa, por lo que cumple con la obligatoriedad de la misma.
2. Toda vez que se crea el acta de mediación, no podrá seguirse nuevo proceso conformado por la intervención de las mismas partes, por la misma causa, razón o derecho.
3. Por último, el acta de mediación no es susceptible de recurso alguno, es decir no se puede apelar ni revocar, toda vez que produce los mismos efectos de una sentencia en el sentido de que ya es cosa juzgada, lo que da lugar a su cumplimiento forzoso. (pág. 52)

Teniendo en cuenta lo anterior, el acta de mediación constituye un documento que pone fin al procedimiento de mediación, tal y como se ha mencionado, es por ello que los efectos más comunes son los de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada; aunque todo se sujetará mayormente al tipo de acta de mediación que sea: de acuerdo total, de acuerdo parcial o de imposibilidad de mediación.

#### **4.12. Principios generales en la Mediación en Materia Laboral**

##### **4.12.1. Principio de Honestidad**

Mediante este principio se debe promover la honestidad en la audiencia de mediación lo cual presupone que es el proceder honesto y leal de las partes, para poder solucionar el conflicto. y así agilizar la resolución del litigio, facilitando a las partes la toma de decisiones, la comunicación y la comprensión. El principio de honestidad ayuda a las partes a identificar sus necesidades e intereses y llegar a un acuerdo en un ambiente de cordialidad.

Este principio engloba a la lealtad y buena fe siendo este el eje fundamental por el cual debe regirse una buena mediación en especial una mediación que busque solucionar el conflicto y que ambas partes salgan satisfechas, el principio de honestidad tiene como fin que los intervinientes de la mediación actúen en apego a la verdad y a que no se busque el

aprovechamiento de la otra parte sino más bien se busque esclarecer la realidad de la cuestión sin necesidad de engañar al otro.

#### **4.12.2 Principio de Equidad**

Este principio rector en la mediación lo que busca es la intencionalidad de lograr la igualdad en las personas haciendo un trato diferenciado según sus diferentes situaciones sociales, económicas, familiares, etc.

Entendiéndose de la manera en la cual la Equidad aplicada en la mediación busca un acuerdo que sea percibido como justo, equitativo y duradero por las partes, siendo así que se busca que el acuerdo sea justo no solo desde el punto de vista del tercero sino de las partes siendo que este no solo sea beneficioso para ambas partes sino satisfactorio en sí mismo.

#### **4.12.3 Principio de Profesionalidad**

La mediación es un proceso de diálogo que se lleva a cabo con la ayuda y orientación de un profesional que debe tener la formación técnica suficiente para orientar las opiniones de las partes en un procedimiento cerrado según los intereses de cada una. que los mediadores hayan sido formados por los centros o instituciones responsables de la formación, que deberán ser homologados como mediadores por la juez una vez aprobada la formación. Deben poder surgir conocimientos y técnicas, y de ahí se debe crear un marco, para que durante la negociación se pueda llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes, porque de eso se trata la mediación.

#### **4.13. Lineamientos a los Mediadores**

La mediación laboral crea un lugar de encuentro entre dos o más personas con opiniones diferentes sobre un mismo tema para discutir y plantear puntos de encuentro con la ayuda de un tercero neutral e imparcial. Un intermediario “mediador” facilita el proceso. Así que tenemos una poderosa alternativa que nos ayudará en el futuro a repensar cómo solucionamos el próximo problema de nuestra sociedad. Este modelo de gestión de conflictos se lleva a cabo de forma amistosa y extrajudicial, por lo que el papel y las soluciones recaen en las personas que participan en la mediación, no en el mediador. Esta es una gran diferencia respecto a otras opciones comúnmente utilizadas, como el arbitraje, aquí el mediador no decide, sino que el convenio o acuerdo se crea entre los participantes en el proceso. Pero hay asunto que si bien es cierto se han generado en lo largo de la aplicación de la ley de mediación en Ecuador, pero que los señores mediadores no han tomado en consideración cuando atienden asuntos estrictamente laborales tales como:

Elementos básicos de la mediación, de acuerdo a Agnelli y Matos (s.f):

**Voluntariedad:** las partes deciden ellas mismas participar en la mediación. La voluntariedad se mantiene durante el proceso, ya que pueden abandonarlo si lo estiman oportuno. El mediador, por su parte, también podrá detenerlo si entiende que ya no se van a producir avances o existe desequilibrio o mala fe entre los asistentes.

**Confidencialidad:** todo lo expuesto queda limitado a un espacio privado, así se recoge por escrito y se mantiene durante y después del proceso. La confidencialidad es un aspecto protegido. El acuerdo en la mediación es un asunto estrictamente privado.

**Flexibilidad:** la conversación no está encorsetada por un procedimiento rígido y se adapta a las necesidades de las partes, que a su vez pueden aportar un abanico de opciones mucho más amplias para debatir.

**Agilidad:** la mediación es además un proceso rápido que puede concluir en semanas o meses. El ritmo y el número de reuniones (sesiones) lo marca el proceso.

**Menor coste:** las partes cubren el coste económico del proceso al 50%, salvo pacto contrario. El gasto es notablemente inferior a otras alternativas y la duración de la sesión ronda la hora y media.

**Relación de dependencia:** a pesar que llegan a un acuerdo muchas de las veces se enfocan en el factor económico más no de la seguridad social por lo que muchas de las veces no se puede considerar este acuerdo como válido.

**Remuneración:** aquí el mediador no hace un análisis sobre la remuneración percibida simplemente se limita en el valor total a recibir por indemnización hecho que conlleva a no poder considerar como válidas dichas actas

**Código sectorial:** aunque parece intrascendental lo del código sectorial es necesario topar este asunto pues de ello nace la no vulneración de los derechos laborales. (pág. 27)

Por consiguiente, la mediación laboral es un proceso de resolución de conflictos en el ámbito laboral, en el cual un tercero neutral y capacitado, llamado mediador, facilita la comunicación y el diálogo entre las partes involucradas para llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

La eficacia de la mediación laboral radica en varios aspectos, de acuerdo a Calcaterra (2002):

1. Rapidez: La mediación laboral es un proceso más rápido que los procedimientos judiciales tradicionales. Permite resolver los conflictos de manera ágil y oportuna, evitando largos tiempos de espera y costosos litigios legales.
2. Confidencialidad: La mediación laboral se basa en la confidencialidad, lo que permite a las partes expresar libremente sus preocupaciones y necesidades sin



temor a represalias o consecuencias negativas. Esto fomenta un ambiente propicio para la búsqueda de soluciones consensuadas.

3. Flexibilidad: La mediación laboral ofrece flexibilidad en cuanto a las soluciones posibles. Las partes tienen la oportunidad de explorar diferentes opciones y llegar a acuerdos personalizados que se ajusten a sus necesidades e intereses particulares.
4. Mantenimiento de la relación laboral: A diferencia de los procesos judiciales, donde una parte suele salir perdedora, la mediación laboral busca preservar la relación laboral entre las partes involucradas. Esto es especialmente valioso cuando se trata de conflictos entre empleados y empleadores, ya que permite mantener una buena relación laboral después del conflicto.
5. Costo-efectividad: La mediación laboral suele ser más económica que los procedimientos judiciales, ya que no requiere de abogados ni de gastos legales significativos. Además, al resolver los conflictos de manera temprana y eficiente, se evitan costos adicionales asociados con la prolongación del conflicto. (pág. 24)

En conclusión, la mediación laboral es un método eficaz para resolver conflictos en el ámbito laboral. Su rapidez, confidencialidad, flexibilidad, capacidad para mantener la relación laboral y su costo-efectividad la convierten en una alternativa favorable a los procedimientos.

## 5 Metodología

La presente investigación se encuentra enmarcada en el enfoque crítico propositivo por cuanto trata de buscar la posible solución de un problema social. Por lo que se espera que, a través de un estudio exhaustivo y medurado de los distintos elementos concernientes a los ejercicios de los derechos constitucionales fundamentales, en especial los que tienen relación con la problemática en estudio como son las actas de mediación y su validez y el rechazo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en cuanto a su no aceptación.

De tal manera que se espera que se maneje las variables de investigación según las necesidades para llegar a plantear una solución que permita que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social reconozcan las actas de mediación como válidas y en si hacer respetar los de los derechos fundamentales como es el derecho a la Seguridad Social, para ello se pone sobre la mesa, los siguientes métodos:

**Método Cualitativo.** El método de investigación cualitativa se utiliza comúnmente en las ciencias sociales y las humanidades, pero también se pueden aplicar en la investigación clínica. Estos métodos incluyen encuestas, entrevistas, observación participante, grupos focales e investigación documental y archivística. El método cualitativo descrito en uno de los artículos consiste en contrastar diferentes componentes para determinar sus propiedades.

**Método Cuantitativo.** Implican el uso de estimaciones numéricas para analizar y comprender varios fenómenos. Este método utiliza significación estadística, tipologías de análisis, estadísticas básicas, tipos de variables, asociación de variables y niveles de medición. También incluyen diversas técnicas estadísticas, como el análisis univariado y bivariado, el análisis de regresión, el análisis de regresión multinivel, el análisis factorial y el modelado de ecuaciones estructurales. En general, los métodos cuantitativos proporcionan un enfoque sistemático y reproducible para analizar y comprender fenómenos complejos en diversos campos.

**Método Científico:** Es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo. (Tamayo, 2012). Son las etapas que se recorre para obtener conocimiento válido ante la comunidad científica. Para lo cual, se utilizan técnicas confiables para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación.

**Método Analítico:** Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. (Lopera, 2010). Aquí se analizan las partes de un todo, por lo que, es un método lógico que

posibilita descomponer un todo en sus partes, elementos, cualidades, para estudiar al fenómeno o problema de forma detallada y establecer nuevas teorías.

**Método Exegético:** Es un método de interpretación que se utiliza en el estudio de los textos legales y que se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. (Flores, 2021). Es el método que obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica. Con ayuda de este método se realizará un estudio minucioso con el fin de encontrar el significado que el legislador le dio a las disposiciones legales y doctrinales. En la presente investigación, este método tiene relevancia en cuanto a que se está tratando de analizar varios postulados de doctrinarios, así como de normas jurídicas en relación al tema de investigación y poder encontrarles sentido, a partir de su origen etimológico, la descripción de la problemática y las posibles soluciones al problema.

**Método Hermenéutico:** Es la teoría científica del arte de interpretar textos, y en derecho, sin ser el único objeto sujeto de interpretación, especialmente se hace referencia a la interpretación de la norma jurídica en cuanto a su manifestación textual.(UNAM, 2019). Es una forma de análisis que tiende a la interpretación, aplicada principalmente al estudio de textos, en nuestro caso, el método permitirá la interpretación de textos doctrinarios y jurídicos que permiten entender el significado de las mismas. Por lo tanto, el fin es encontrar la esencia de la doctrina y ley a través de la interpretación.

**Método Sintético:** Se trata de un procedimiento analítico racional que apunta a reconstruir un evento de manera resumida, utilizando para ello los elementos más representativos del suceso. En palabras más sencillas, consiste en resumir un fenómeno o cosa que ya conocemos. (Métodos, 2017). Es decir, consiste en resumir lo analizado en todo el proceso investigativo. Lo que se debe resumir son los aspectos más relevantes.

### **Procedimientos y Técnicas**

**Técnicas de acopio teórico documental:** Que sirva para la recolección de todas las identificaciones posibles tales como: datos bibliográficos, obras bibliográficas.

**Técnicas de acopio empírico:** También conocidas como técnicas de campo.

**Observación Documental:** Estudios de casos en los que las actas de mediación son eficaces que aportan a la investigación. Estudios de casos en los que el instituto ecuatoriano de seguridad social archivo procesos en los que las partes llegaron a un acuerdo de mediación.

**Encuesta:** Consiste en la técnica que permite obtener y elaborar datos de modo rápido

y eficaz, y se aplicará sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se realizará de la siguiente manera:

Mediadores del consejo de la judicatura de Loja y Zamora

**Herramientas:**

- ✓ Proyector
- ✓ Computadora.

**Materiales:**

- ✓ Libros
- ✓ Diccionarios jurídicos
- ✓ Manuales
- ✓ Leyes
- ✓ Reglamentos
- ✓ Actas de mediación
- ✓ Guías.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los diferentes métodos y técnicas se presentarán con la ilustración de tablas, barras o gráficos y de forma pormenorizada a través del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos y finalmente para determinar las conclusiones y recomendaciones referentes a la solución del problema investigado.

## 6. Resultados

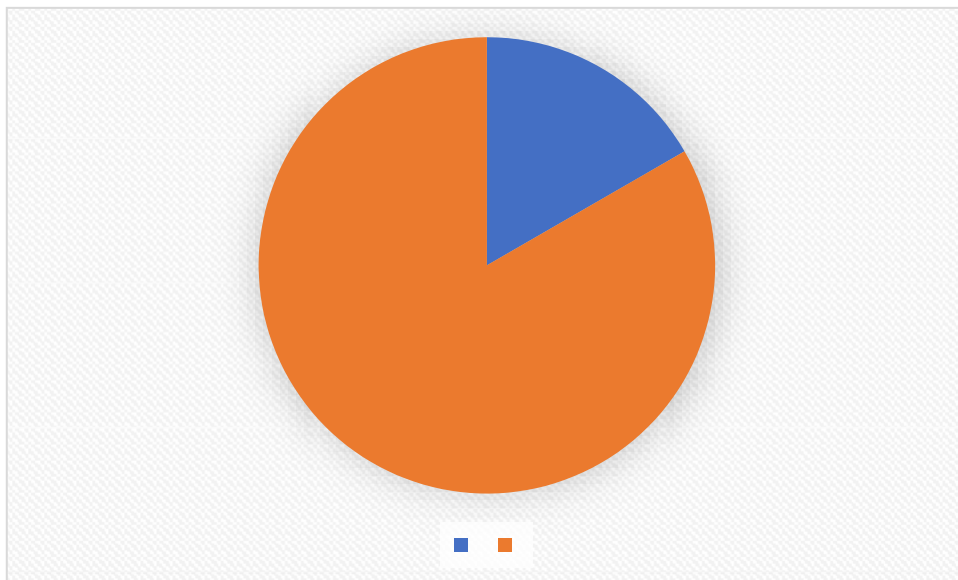
1 ¿En el desempeño de sus funciones como mediador aborda temas puntuales en materia laboral?

Si ( )

No ( )

### Figura 1

Pregunta 1. ¿En el desempeño de sus funciones como mediador aborda temas puntuales en materia laboral?



Nota: Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	17%
NO	5	83%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** Un solo encuestado que representa el 17% señala que en el desempeño de sus funciones como mediador NO abordado temas puntuales en materia laboral, mientras que el 83% que corresponde a cinco encuestados señalan que en el desempeño de sus funciones como mediador SI han abordado temas puntuales en materia laboral. Con ello esta pregunta da a conocer que el tema de mediación en asunto laborales es aplicado por los centros de mediación de manera recurrente y en su mayoría por lo que se evidencia su efectividad.

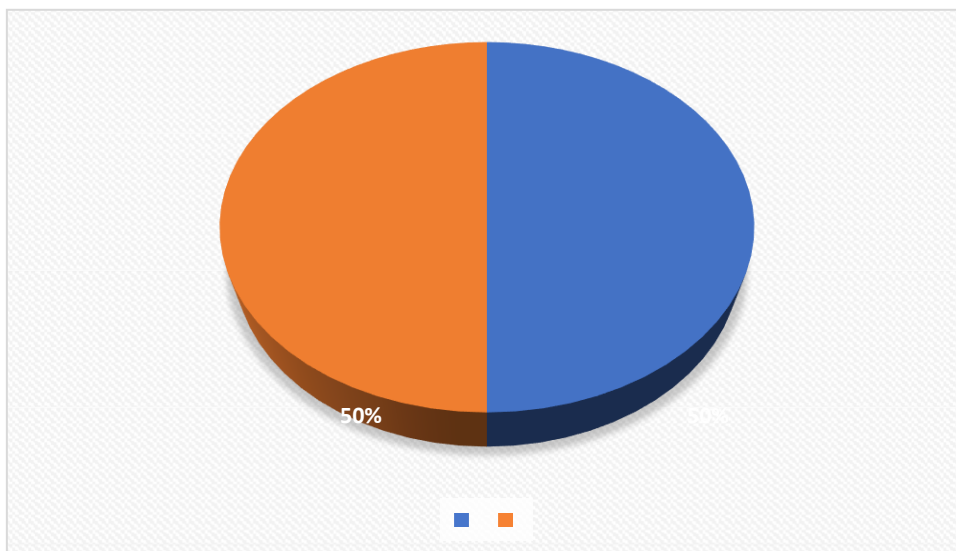
2. ¿Este tipo de procesos son derivados por los juzgados laborales o son interpuestos por las partes de manera directa?

Derivados ( )

Directos ( )

**Figura 2**

Pregunta 2. ¿Este tipo de procesos son derivados por los juzgados laborales o son interpuestos por las partes de manera directa?



Nota: Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro.2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DERIVADOS	3	50%
DIRECTOS	3	50%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** Tres de los encuestados que representa el 50 % señala que en este tipo de procesos laborales son derivados por los juzgados laborales, mientras que el 50% restante que corresponde a los otros tres encuestados señalan que en otros casos son interpuestos por las partes de manera directa. Con ello se evidencia que tanto los interesados como los jueces aplican este método alternativo de mediación en conflictos laborales.

3. ¿Cuándo usted aborda este tipo de procesos laborales que establece como mediador neutral?

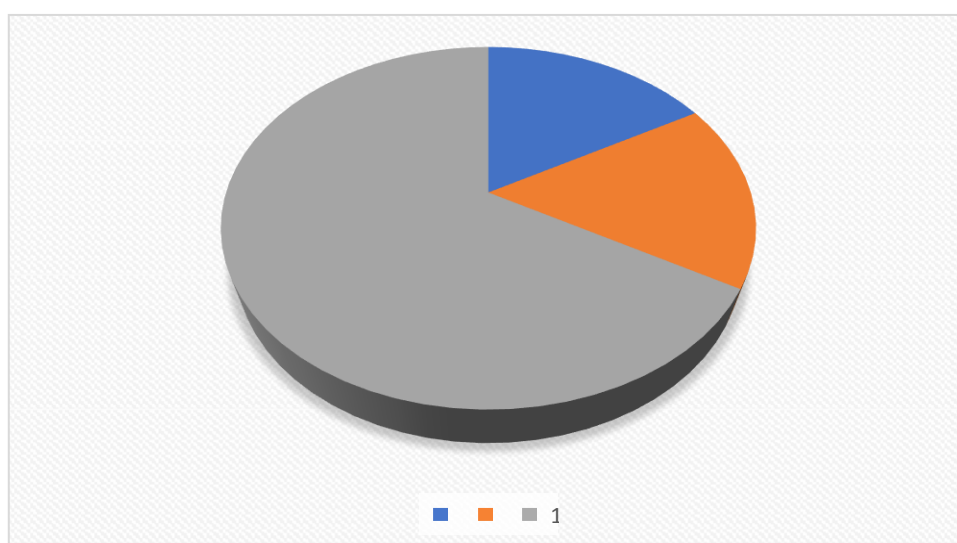
Relación laboral ( )

Indemnización laboral ( )

Afiliación ( )

**Figura 3**

Pregunta 3. ¿Cuándo usted aborda este tipo de procesos laborales que establece como mediador neutral?



Nota: Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relación laboral	4	67%
Indemnización laboral	1	17%
Afiliación	1	16%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** Cuatro de los encuestados que representa el 67 % señala que cuando aborda este tipo de procesos laborales lo que más establecen son las indemnizaciones laborales, mientras que uno que representa el 17 % de los encuestados expone que lo que más aborda es la indemnización laboral y la relación laboral y finalmente el último de los encuestados que representa el 16% restante, expone que a más de lo antes señalado también trata sobre el asunto de la Afiliación. Es evidente que estos tres asuntos son relevantes para una mediación en temas de asuntos laborales pues van de la mano. Aquí podemos darnos cuenta que de las encuestas realizadas, al no existir lineamientos claros en las actas de mediación referente a este tema, las partes lo único que le interesa es llegar a un acuerdo en cuanto a la indemnización.

4. ¿Ha existido casos en los que por no aceptar la relación laboral y más aún la afiliación al trabajador han quedado sin efecto dichos acuerdos?

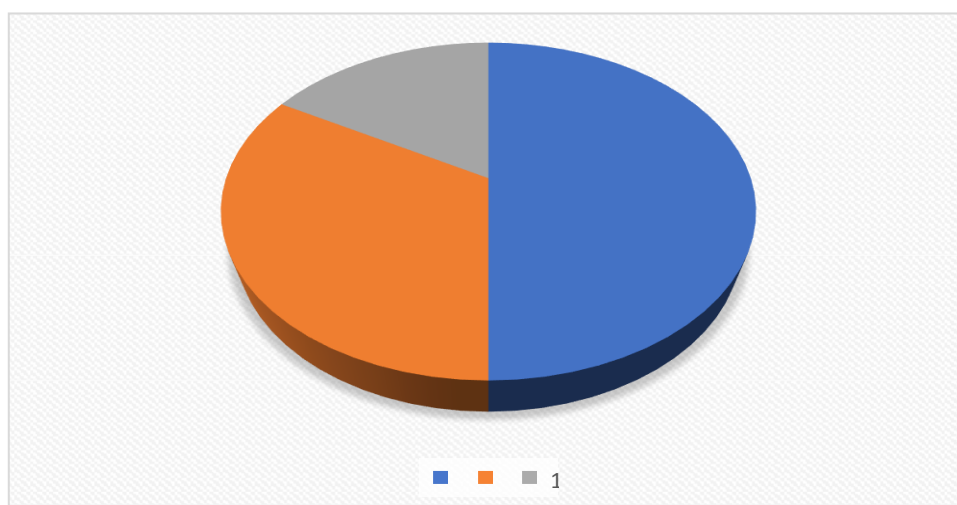
Si ( )

No ( )

A veces ( )

**Figura 4**

*Pregunta 4.* ¿Ha existido casos en los que por no aceptar la relación laboral y más aún la afiliación al trabajador han quedado sin efecto dichos acuerdos?



*Nota:* Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro.4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-------------	------------	------------



SI	2	33%
NO	3	50%
AVECES	1	17%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** Tres de los encuestados que representa el 50 % señala que ha existido casos en los que por no aceptar la relación laboral y peor aún la afiliación al trabajador y por ello han quedado sin efecto dichos acuerdos, mientras que dos de los encuestados que representan el 33% señalan que en otros casos reconocen la relación laboral pero que no se incluya la afiliación y finalmente el último encuestado que representa el 17% señala que las partes no incluyen el asunto de afiliación para poder llegar a un acuerdo de mediación. Es evidente que, al no existir lineamientos expresos en las actas de mediación referente al asunto de la seguridad social, a los mediadores lo que les interesa es que las partes lleguen a un acuerdo para terminar con el conflicto, y es aquí que en parte el Instituto ecuatoriano de seguridad social es que no las considera como válidas.

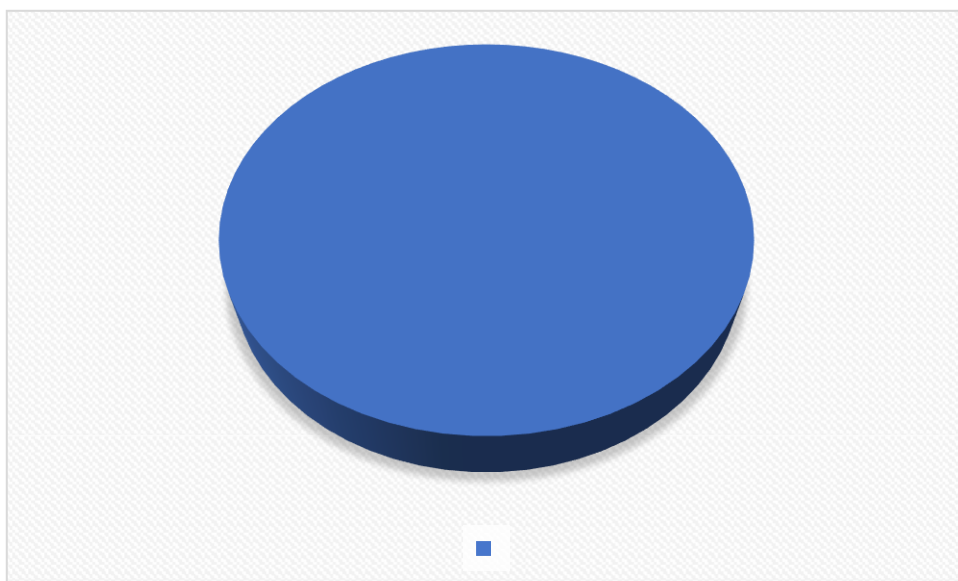
5. ¿Conoce usted que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable?

Si ( )

No ( )

**Figura 5**

*Pregunta 5.* ¿Conoce usted que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable?



*Nota:* Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro.5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** De los 6 encuestados que representa el 100 % señala que en su calidad de mediadores SI conoce usted que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable. Pero pese a ello de la aplicación de la presente encuesta se ve que el tema no lo aborda e incluyen en las actas de mediación a sabiendas que es un derecho irrenunciable.

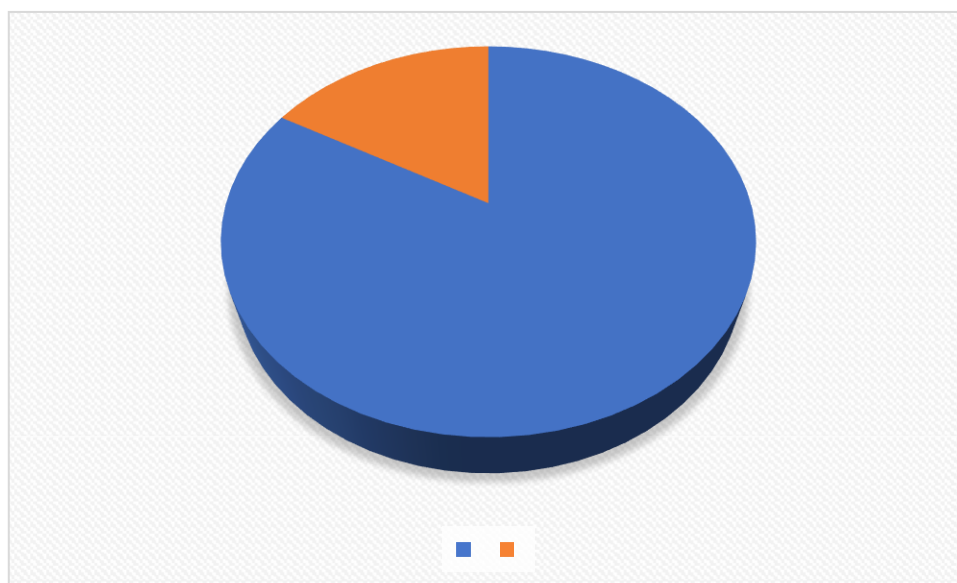
6. ¿Como mediador a tratado de incluir este derecho fundamental en las actas de mediación en materia laboral?

Si ( )

No ( )

**Figura 6**

*Pregunta 6.* ¿Como mediador a tratado de incluir este derecho fundamental en lasactas de mediación en materia laboral?



*Nota:* Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro.6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	83%
NO	1	17%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** De los cinco encuestados que representa el 83 % señala que como mediadores han tratado de incluir este derecho fundamental en las actas de mediación en materia laboral me refiero al derecho fundamental de la seguridad social, mientras que unoque representa el 17% de los encuestados expone que no incluye este derecho, presumo

por el hecho de que las partes no quieren o simplemente lo ven innecesario para llegar la mediación presumiendo que del acuerdo arribado puede seguir un proceso administrativo en el IESS para que este haga valer sus derechos .

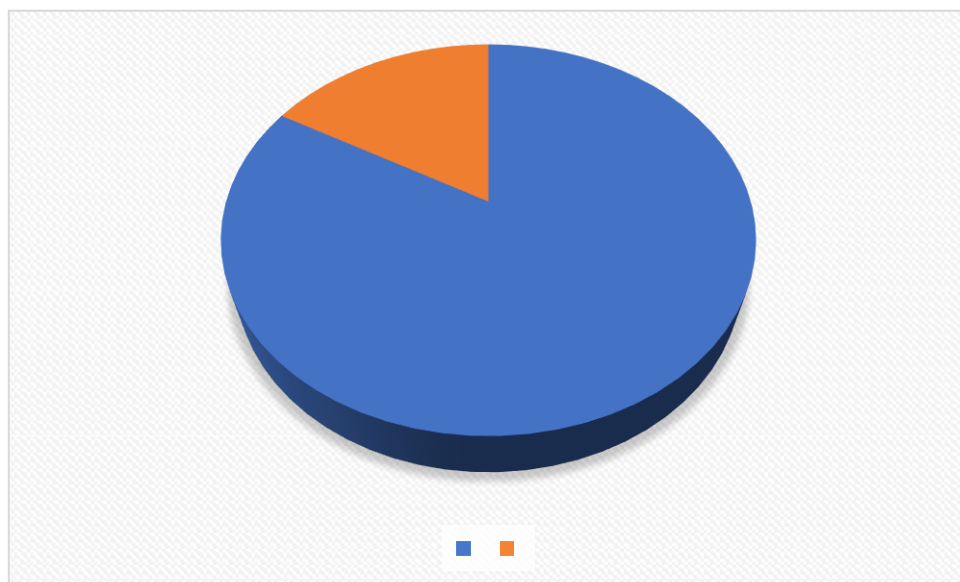
7. ¿Conoce usted si de las actas de mediación se han reconocido el derecho a la afiliación al trabajador?

Si ( )

No( )

**Figura 7**

*Pregunta 7.* ¿Conoce usted si de las actas de mediación se han reconocido el derecho a la afiliación al trabajador?



*Nota:* Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora

Cuadro Nro.7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	33%
NO	3	50%
AVECES	1	17%
TOTAL	6	100%

**Interpretación:** De los cinco encuestados que representa el 83 % señala que, si se han reconocido el derecho a la afiliación al trabajador, mientras que uno que representa el 17% desconocen el derecho a la afiliación.

8. ¿En qué casos le ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación?

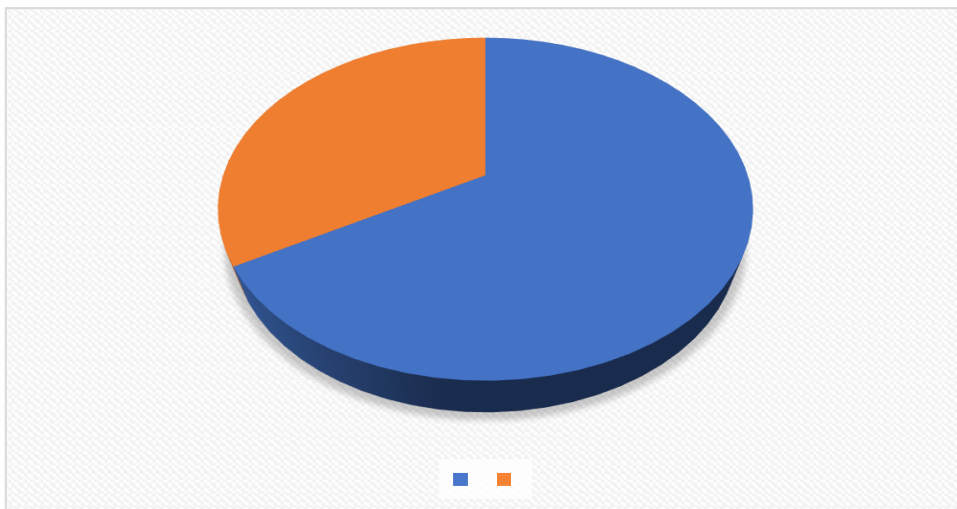
Si ( )

No( )

**Figura 8**

*Pregunta 8. ¿En qué casos le ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación?*

*Nota: Aplicación de encuestas a 6 mediadores en la ciudad de Loja y Zamora*



**Interpretación:** De los cuatro encuestados que representa el 67 % señala que como mediadores NO les ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación esto por el hecho que al haberse planteado todos los temas relevantes en asunto de mediación las partes presumo que han cumplido a cabalidad con los acuerdos arribados, mientras que los dos encuestados restantes que representa el 33% de los encuestados expone que SI les ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación.

## 7. Discusión

Los conceptos jurisprudenciales y doctrinarios, así como la investigación de campo realizada en el presente trabajo han permitido contrastar la problemática, por lo que corresponde discutir los mismos a efecto en los siguientes considerandos:

Es menester indicar que mediante el acopio bibliográfico, se establecieron algunos aspectos en cuanto a la seguridad social, tales como: que la seguridad social es un derecho fundamental así como un derecho irrenunciable y que el Estado es el protector de la seguridad jurídica que este debe brindar, así mismo se debe indicar que la Seguro Social es 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.

Ahora bien, siguiendo el mismo orden jurídico será referencia brevemente al sujeto de protección y Seguro General Obligatorio, que tienen los trabajadores bajo relación de dependencia, esto por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella.

De igual forma es menester mencionar los principios rectores de la seguridad social y entre los más relevantes la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia.

Se ha demostrado con los resultados de la investigación de campo que preceden, en este apartado corresponde discutir las referentes doctrinarios, por lo que corresponde discutir los resultados de la investigación, para cuyo efecto en los siguientes numerales demuestre la verificación de objetivos, y la fundamentación jurídica de la propuesta.

Al desarrollar el proyecto de investigación se propusieron varios objetivos. De la recopilación normativa que se realizó, apporto a la mejor verificación del planteamiento realizado en el objetivo general esto es que en la legislación ecuatoriana, es muy limitada, en lo referente a la Ley de Seguridad Social como en la Ley de Mediación, pues no han existido estudios ya sea por parte de jurisconsultos o aportes académicos, esto fue uno de los factores del por qué se consideró el análisis y planteamiento del presente problema de tesis, a fin de aportar al desarrollo de la seguridad social ya que en estos tres últimos años es que se ha tratado de ingresar o insertar publicaciones con tesis o artículos científicos en relación a la Seguridad Social y su importancia.

Del análisis realizado en la Ley de Arbitraje y Mediación se pudo establecer que las actas de mediación tienen el mismo efecto jurídico que una sentencia emitida por un Juez, tanto así que son los mismos jueces quienes muchas de las veces derivan procesos laborales ya sea por lo simple del problema planteado o por la carga laboral que mantienen los juzgados de lo laboral a nivel nacional.

En este contexto de la población encuestada se estableció que muchos de los sujetos que interviene en procesos laborales incluso los mismos jueces laborales realizan derivaciones directas a los centros de mediación para que sea por ese mecanismo directo y ágil el que ponga fin al conflicto laboral.

El planteamiento que establece la Procuraduría General del IESS es escueto y no aporta mayor análisis, ya que para excluir las actas de mediación, habla sobre el principio de regresividad y el derecho irrenunciable que tiene el trabajador incluyendo en su normativa afectando así de manera directa a los derechos del trabajador, a tal punto que ejecutado el proceso en el Centro de Mediación al presentar las actas al IESS este tiene que excluirlas al existir norma expresa en cuanto al no reconocimiento de las mismas, sin considerar que este es un método alternativo que busca lograr la celeridad, economía procesal y tutela efectiva de los derechos del trabajador.

Finalmente se planteó implementar una guía sobre aspectos relevantes que deben considerar los Centros de Mediación y Arbitraje, al tratar asuntos relacionados con el reconocimiento de relación laboral por parte del empleador, del cual se abordará en las recomendaciones.

Uno de los planteamientos realizados en el proyecto de tesis fue el formularme una pregunta esencial fue del porque el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no reconocer las actas de mediación en Acuerdos Laborales está vulnerando el derecho irrenunciable a la seguridad social del trabajador.

Para poder llegar a concretar si este planteamiento era o no asidero se realizaron encuestas dirigidas a conocedores de la materia, esto es a los Mediadores del Consejo de la Judicatura quienes con sus respuestas al planteamiento realizado se pudo concluir que las actas de mediación son válidas y que el Pronunciamiento de la Procuraduría y la normativa legal vigente del IESS son errados.

## **8. Conclusiones**

Posterior a lo investigado, se evidenció que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al no reconocer a las actas de mediación en Acuerdos Laborales está vulnerando el derecho irrenunciable a la seguridad social del trabajador.

Que las Actas de Mediación tienen la misma validez y eficacia que una sentencia dictada por un juzgado laboral pero la no efectivización o ejecución de la mismas dan como consecuencia la indefensión del trabajador que optó por este mecanismo alternativo a la justicia ordinaria.

Es importante establecer que, si bien es cierto que los centros de Mediación son entidades de apoyo técnico profesional, es más cierto que estos como garantistas de derechos no pueden dejar de lado el derecho fundamental, por ello es necesario que los mediadores a más de lo establecido en la Ley de Mediación incluyan garanticen el derecho a la Seguridad Social.

De lo investigado, también se puede deducir que la falta de conocimiento por parte del IESS, es evidente al excluir de manera arbitraria las actas de mediación siendo un mecanismo alternativo para las partes sin considerar que se trata de un mecanismo alternativo y que ayuda al descongestionamiento de los trámites engorrosos que existen en la justicia ordinaria.

En esta línea, se concluye que las actas de mediación son tan válidas como una sentencia emitida por un juez laboral, pero por el desconocimiento tanto del IESS como de las partes no se pueden efectivizar.

## **9. Recomendaciones**

Que el Consejo Directivo del IESS excluya del Reglamento de Recaudación y Cartera referente a la Resolución 625 C.D. IESS en su Art. 25 la frase: “No se admitirá actas de mediación, laudos arbitrales, ni transacciones, según lo contemplado en la Ley de Arbitraje y Mediación y Código Civil”, aquello por contravenir lo que establece la Ley de Mediación en la que en su artículo 43 que establece: “(...) que tiene el mismo efecto de sentencia ejecutoriada”.

Que se emitan directrices por parte del Consejo de la Judicatura a los Centros de Mediación en la que se establezcan a más del acuerdo arribado lo siguiente:

- Reconocimiento laboral en el que se establezca inicio y fin de gestión.
- Reconocimiento a la seguridad social.
- Que se establezca el código sectorial o el cargo que mantenía el trabajador a fin de aplicar el mismo.

Que por parte de la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura emita una guía o manual de ejecución obligatorio para considerar los acuerdos arribados en los centros de mediación cuando atiendan asuntos laborales a fin de que no se excluya el derecho fundamental de la Seguridad Social.

Los servidores del departamento de Afiliación y Control Técnico del IESS, capaciten a los mediadores que prestan su contingente en los Centros de Mediación referente a las directrices antes planteadas.

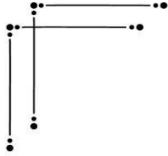


## 10. Bibliografía

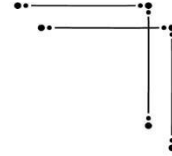
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA,  
(1998)LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, (2001)  
Código Orgánico de la Función Judicial. (2022). Ediciones Legales. Quito  
Código Orgánico General de Procesos. (2023). Lexis. Quito  
Constitución de la República del Ecuador . (2023). Lexis. Quito  
Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS 2021  
Código del trabajo (2023) Lexis. doi: Quito  
Codificación Ley de Arbitraje y Mediación, Corporación de Estudios de Estudios  
y Publicaciones, 2009Código Orgánico General de Procesos (COGEP) 2016 Lexis.  
Héctor Mesías Echanique Cueva, La mediación, una alternativa a la solución de conflictos en  
el Ecuador (Quito: Editorial Jurídica del Ecuador, 2008),  
Ramírez López, Leandro, dice que los “Modelos o Sistemas Alternativos de Resolución de  
Conflictos ( 2008)  
La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006  
Criterios sobre inteligencia y aplicación de la ley Materias No Penales Diciembre 2017  
Ecuador DR. JUAN CARLOS RAMIREZ  
Revista de Derecho, No. 24 UASB-Ecuador / CEN • Quito, 2015 FORO 89  
La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas Angélica Porras  
Velasco\*  
Panorámica histórica de la Seguridad Social en Ecuador  
César Carranza Barona\* y Nicolás Villavicencio Salazar\*\* Universidad Central del Ecuador  
(2022)

## 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 para solicitarle de la manera más comedida me ayude con la siguiente encuesta académica.

Marque con un X la respuesta que crea pertinente:

1. ¿En el desempeño de sus funciones como mediador aborda temas puntuales en materia laboral?  
Si ( )  
No ( )  
Aproximadamente cuantos en un mes o año (.....)
2. ¿Este tipo de procesos son derivados por los juzgados laborales o son interpuestos por las partes de manera directa?  
Derivados ( )  
Directos ( )
3. ¿Cuándo usted aborda este tipo de procesos laborales que establece como mediador neutral?



Relación laboral ( )

Indemnización laboral ( )

Afiliación ( )

4. ¿Ha existido casos en los que por no aceptar la relación laboral y más aún la afiliación al trabajador han quedado sin efecto dichos acuerdos?

Si ( )

No ( )

A veces ( )

5. ¿Conoce usted que el derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable?

Si ( )

No ( )

6. ¿Como mediador a tratado de incluir este derecho fundamental en las actas de mediación en materia laboral?

Si ( )

No ( )

7. ¿Conoce usted si de las actas de mediación se han reconocido el derecho a la afiliación al trabajador?

Si ( )

No ( )

8. ¿En qué casos le ha tocado solicitar la ejecución de las actas de mediación?

Si ( )

No ( )

GRACIAS

## Anexo 2. Certificación de traducción del resumen



**Juan Pablo Ordóñez Salazar**  
**CELTA-Certified English Teacher,**  
**traductor e intérprete.**

Certificación de traducción al idioma inglés.

JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR.  
CELTA-certified English teacher, traductor e intérprete.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: "**Vulneración del derecho a la afiliación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al no permitir aprobar la novedad de aviso de entrada extemporánea registrada por el empleador, cuando se hayan derivado de un acuerdo arribado mediante las actas de mediación en asuntos laborales**", de autoría del estudiante LEONARDO ENRIQUE ESPINOZA BRAVO, con número de cédula 1103707525, estudiante de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

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

Loja, 18 de enero del 2024

1103601090 Firmado digitalmente  
por 1103601090 JUAN  
PABLO ORDÓÑEZ  
SALAZAR  
Fecha: 2024.01.18  
14:02:54 -0500

**Juan Pablo Ordóñez Salazar**

**DNI: 110360109-0**

**Código de Perito de la Judicatura: 12298374**

**CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE**

juanpabloorosal@gmail.com | 099-429-0147 | 717-53 Miguel Morelos St., Loja- EC 110111