



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

DESproporcionalidad EN LA TIPIFICACIÓN DE  
CONTRAVENCIÓN PENAL AL PATRONO QUE NO AFILIA A  
SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014.

TESIS PREVIO A LA OBTENCION  
DEL TITULO DE ABOGADA.

AUTORA: JOHANA KATHERINE PAZMIÑO QUEZADA

DIRECTOR: Dr. GONZALO AGUIRRE VALDIVIESO, Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR  
2015

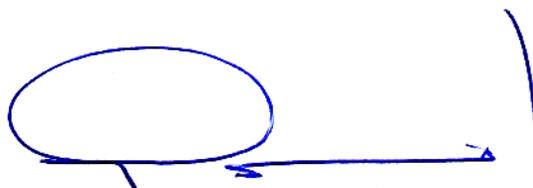
## CERTIFICACIÓN

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

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de investigación de tesis cuyo título es *DESproporcionalidad en la tipificación de contravención penal al patrono que no afilia a sus empleados al IESS, en el Ecuador. Año 2014.*, de la postulante, *JOHANA KATHERINE PAZMIÑO QUEZADA* mismo que cumple con las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación, disertación y defensa.

Loja, Noviembre del 2014



Dr. GONZALO AGUIRRE VALDIVIESO, Mg. Sc.  
DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, Johana Katherine Pazmiño Quezada, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Firma: \_\_\_\_\_



**Autora:** Johana Katherine Pazmiño Quezada

**Cédula:** 1723145304

**Fecha:** 09 de enero de 2015

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA**

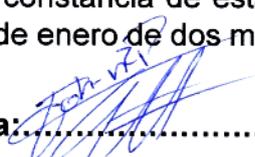
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Johana Katherine Pazmiño Quezada, declaro ser autora de la tesis titulada DESPROPORCIONALIDAD EN LA TIPIFICACIÓN DE CONTRAVENCIÓN PENAL AL PATRONO QUE NO AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014, como requisito para optar al grado de Abogada; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, 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 de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 09 días del mes de enero de dos mil quince, firma el autor.

**Firma:**  .....

**Autor:** Johana Katherine Pazmiño Quezada

**Cédula:** 1723145304

**Dirección:** Calle Quito y Loja, parroquia la Unión, cantón Quinindé, provincia de Esmeraldas

**Correo Electrónico:** pazmino\_joha90@hotmail.com

**Teléfono:** 062750388

**Celular:** 0993515743

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Directora de Tesis:** Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso, Mg. Sc.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda                      PRESIDENTE

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller                      VOCAL

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre                      VOCAL

## **DEDICATORIA**

Con todo mi cariño, dedico el presente trabajo, a mi familia pilar fundamental en mi vida, a mi Director de Tesis, por haber guiado de tan acertada forma esta investigación, a la Universidad Nacional de Loja por haberme dado la oportunidad de educarme en sus aulas universitarias.

*JOHANA KATHERINE PAZMIÑO QUEZADA*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fortaleza para superar innumerables retos, a mi Madre, Padre, Hermana, a quienes amo profundamente y debo gran parte de lo que soy. A la Universidad Nacional de Loja, noble institución que me acogió y ha sido parte importante en mi formación humana y profesional.

*JOHANA KATHERINE PAZMIÑO QUEZADA*

## **TABLA DE CONTENIDOS**

I PORTADA

II. CERTIFICACIÓN

III. AUTORÍA

IV CARTA DE AUTORIZACION

VI DEDICATORIA

VII. AGRADECIMIENTO

VIII TABLA DE CONTENIDOS

### **1. TÍTULO**

### **2. RESUMEN**

2.1 ABSTRACT

### **3. INTRODUCCIÓN**

### **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.3 MARCO JURÍDICO.

### **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

5.1 Materiales.

5.2. Métodos

### **6. RESULTADOS.**

6.1 Resultados de la Encuesta

6. 2 Resultados de la Entrevista

### **7. DISCUSIÓN.**

7.1 Verificación de Objetivos.

7.2 Contratación de Hipótesis.

7.3 Fundamentación Jurídica

## **8. CONCLUSIONES**

## **9. RECOMENDACIONES.**

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

## **10. BIBLIOGRAFÍA.**

## **11. ANEXOS**

ÍNDICE

## **1. TÍTULO:**

**DESproporcionalidad en la tipificación de contravención penal al patrono que no afilia a sus empleados al IESS, en el Ecuador. Año 2014.**

## **2. RESUMEN.**

En nuestro país el problema de la Seguridad Social se constituye uno de los problemas más graves que enfrenta la humanidad, lo cual deja graves secuelas en lo relacionado a la salud, jubilación, prestaciones de supervivencia y discapacidad. Una proporción muy elevada de la población no tiene ningún tipo de protección social o bien solo se halla cubierta de forma muy limitada.

Otros momentos importantes que ha tenido la seguridad social en el Ecuador está vinculado a la tendencia social y protectora de derechos de la Constitución 2008, que en su art. 34 garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas y señala que es deber y responsabilidad primordial del Estado, entre otros artículos que tiene la misma connotación lo que sí es verdad que a partir de 2008 el nivel de cobertura del IESS se ha triplicado, es así que el IESS se vio en la obligación de firmar acuerdos con clínicas privadas para poder cubrir la excesiva demanda de pacientes que tiene acceso a la salud.

De esta manera se convierte en un evidente problema social la falta de afiliación a los empleados al IESS, es por ello que las medidas que se deben aplicar a los patronos que incumplan con la seguridad social tienen que aplicarse sin violentar lo más preciado que tiene el ser humano como es el derecho a su libertad.

Si bien es cierto el Artículo 244 del Código Orgánico Integral Penal sanciona con la pena de prisión a los empleadores que no afilie a sus trabajadores, no

obstante se debe establecer sanciones económicas como el embargo de bienes muebles e inmuebles o el embargo de cuentas bancarias. Cabe mencionar que en las encuestas realizadas a los profesionales de derecho en libre ejercicio, la mayoría de los encuestados están en desacuerdo con las actuales sanciones que determina el artículo 244 y sugieren un cambio en las sanciones respetando así el derecho a la libertad.

Con lo expuesto, podemos advertir que existe un endurecimiento y quizá desproporcionalidad de la medida de prisión por no afiliación al IESS, mucho más si comprendemos que los Estados Miembros de las Naciones Unidas, del cual es miembro nuestro país acordaron que la aplicación de la prisión será tomada en cuenta como último recurso y que en los ordenamientos jurídicos se introducirán medidas no privativas de la libertad para proporcionar otras opciones, y de esa manera reducir la aplicación de las penas de prisión, y racionalizar las políticas de justicia penal, teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, las exigencias de la justicia social.

Por las consideraciones expuestas, esta tesis propondrá todos los elementos que conlleven demostrar que el Código Orgánico Integral Penal ha tipificado la contravención de no afiliación al IESS por parte del patrono con una fuerte desproporcionalidad contrario a la **“RACIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA PENAL, CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EXIGENCIAS DE LA JUSTICIA SOCIAL”**.

## **2.1 ABSTRACT.**

In our country the private managerial sector with the purpose of not fulfilling their contractual obligations the workers in the different contract modalities, be these contracts to definite and indefinite term by means of chicaneries and deceits make sign papers in white, the same ones that are then filled with a renouncement heading to the work, taking advantage of the Art's disposition 169 numeral 2 of the Code of the Work, for agreement of the parts bringing gets the violation of their right unrenunciability, settled down in the Constitution of the Republic of the Ecuador in their Art. 326 numeral 2, and in the Art.4 of the Code of the Work.

This way it becomes an evident juridical insecurity to the constitutional principles recognized in International Treaties and in the effective juridical marks in labor matter, for what is necessary and indispensable and urgent to create juridical measures in the Code of the Ecuadorian Work that sanction to the employers that use the causal one second of the Art. 169 of the same normative body with the purpose of avoiding their employer obligations.

Taking into account that the Art. 33 of the Fundamental Norma of the Republic establish that the work is a right and a social duty, and a right economic source of personal realization and source of the national economy, and, stiller when the Art. 326 numeral 1 and 2 of the Constitution and in the effective labor juridical mark, this is the Code of the Work in their Article 4, it keeps similarity with this numeral constitutional principle 2, and who should guide the worker's rights they are the Inspectors and Judges of Work as the Art it prepares it. 7 of the C. of the Work.

It has also become habit of the private company to say goodbye to the worker inopportune and before it presents the administrative or judicial reclamation, to require them the renouncement letter with the pretext of liquidating him the owing debits, avoiding the payment of the compensation for inopportune discharge, there are even other cases in that the date of the renouncement letter is previous to the date in that the worker ceased in the benefit of services, that is to say, he is not canceled the complete debits.

Even that they force them to sign documents in white or of holding of credit like Letters of Change and Notes to the Order.

For it arises it the necessity to reform the Code of the Work, establishing pecuniary sanctions in charge of the Provincial Inspection Office of the Work that sanction all abuse on the part of the employers when they request the termination of the work contract for agreement of the parts.

### 3. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo investigativo del nivel de pre-grado, intitulado: **“DESPROPORCIONALIDAD EN LA TIPIFICACIÓN DE CONTRAVENCIÓN PENAL AL PATRONO QUE NO AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014”**, lo he seleccionado partiendo de la problemática social que se produce con un alto índice de casos que se producen en las instalaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por los patronos que no afilian a sus empleados, se desprende que se ha convertido en forma habitual hacer trabajar a los empleados y no asegurarlos, con el objeto de evitar el pago de todos los beneficios que determina la Ley, tales como decimos tercero y cuarto y el beneficio de las vacaciones.

El presente trabajo vía tesis de graduación de abogada, lo he estructurado de la siguiente manera:

En la Revisión de Literatura se trató la Seguridad Social en el Ecuador, Derecho al trabajo, especialmente se analizó la responsabilidad que tiene el Estado de garantizar los derechos de seguridad social a todos los empleados, así mismo se analizó el Código Orgánico Integral Penal con la finalidad de establecer mecanismos para evitar que las sanciones sean con penas privativas de libertad. Finalmente en la parte literaria se efectuó un estudio integral de la normatividad vigente en materia penal, iniciando por la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Integral Penal.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, las cuales son la

encuesta y entrevista aplicadas a los profesionales de derecho en libre ejercicio y a algunos funcionarios de instituciones públicas y privadas.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor.

En la Discusión hago un análisis crítico a la problemática investigada, se verificaron los objetivos planteados en el proyecto de tesis, y se fundamentó jurídicamente la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

En la parte final del Informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1 MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.2 LA CONTRAVENCIÓN.**

La contravención es ontológicamente distinta al delito, corresponde a una omisión de ayuda al quehacer del gobierno, “El término contravención pertenece al ámbito del derecho que se utiliza para designar a aquellos actos que van en contra de las leyes o lo legalmente establecido y que por lo tanto pueden representar un peligro tanto para quien lo lleva a cabo como también para otros. Normalmente, la idea de contravención se aplica a situaciones de falta de respeto a las normas, ya que si bien muchos de ellos no son delitos de gravedad, suponen siempre infringir la ley o el código de convivencia pertinente”<sup>1</sup>.

La contravención constituye la acción y efecto de contravenir -en este caso- la norma jurídica vigente, es decir que comprende tanto la acción como la omisión producida en contra del mandato legal. Cabanellas la define como “falta que se comete al no cumplir lo ordenado. Transgresión de la ley cuando se obra contra ella o en fraude de ésta”

La Enciclopedia Libre Wikipedia manifiesta que “Una falta o contravención, en Derecho penal, es una conducta antijurídica que pone en peligro algún

---

<sup>1</sup> <http://www.definicionabc.com/derecho/contravencion.php#ixzz2wkO1WxuJ>

bien jurídico protegible, pero que es considerado de menor gravedad y que, por tanto, no es tipificada como delito.

Las faltas cumplen con todos los mismos requisitos que un delito (tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad). La única diferencia es que la propia ley decide tipificarla como falta, en lugar de hacerlo como delito, atendiendo a su menor gravedad.

Dado que, por definición, la gravedad de una falta es menor a la de un delito, las penas que se imponen por las mismas suelen ser menos graves que las de los delitos, y se intenta evitar las penas privativas de libertad en favor de otras, como las penas pecuniarias o las de privaciones de derechos”.

Para otros autores “...la contravención es lo mismo que un delito pero en pequeño, un delito enano”<sup>2</sup>

Sin embargo la contravención en el campo de lo penal, el Dr. Parada: “La práctica, en efecto, viene mostrando que el sistema judicial penal está sufriendo una sobrecarga de actividad con motivo de la multiplicación en progresivo aumento a las infracciones a la legislación y que han sido sometidas al sistema penal. ¿Cómo liberar a los jueces de su excesiva polarización en castigar las infracciones a la legislación administrativa, sin

---

<sup>2</sup> VILLEGAS, Héctor B. Derecho Penal Tributario. Pág. 42

que el sistema judicial pierda el control de la función represiva?. La respuesta parece encontrarse en un sistema de asociación más estrecha del derecho administrativo al ejercicio de sus funciones represivas sin que ello comporte un traslado puro y simple de las competencias a la administración ni una marginación del juez ordinario. En esto consiste justamente la despenalización que viene a ser un sistema de equilibrio en el que la Administración ejerce un sistema represivo en un régimen diverso del común a la restante actividad administrativa y caracterizado fundamentalmente por la privación de los actos sancionadores de carácter penal y del privilegio de la decisión ejecutoria y además porque la fiscalización de esa actividad no ha de llevarse por los estrechos caminos del recurso contencioso administrativo, sino por las anchas avenidas de un recurso suspensivo ante el Juez Ordinario, características que se aprecian en la reciente legislación Italiana y Alemana...”<sup>3</sup>

#### **4.1.3 INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS.-**

“Por infracción administrativa, se entiende la acción que realiza el tipo de una ley en la que está sancionada con una multa, exigiéndose los elementos de la tipicidad, punibilidad de los propios delitos y también los correspondientes a la imputabilidad y a la culpabilidad, aceptándose solo excepcionalmente la modalidad culposa”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> PARADA, Vázquez J. Ramón. La potestad sancionadora y la crisis del sistema penal. Círculo de estudios Jurídicos. Madrid. 1996. Pág. 54.

<sup>4</sup> PARADA, Vázquez J. Ramón. La potestad sancionadora y la crisis del sistema penal. Círculo de estudios Jurídicos. Madrid. 1996, pág. 65

“El punto más grave de la distorsión lo constituye en que la atribución del poder sancionatorio a la administración comporta la posibilidad de imponer penas de privación de libertad, directa o indirectamente por impago de las pecuniarias lo que ha llevado en ocasiones a la creación de tribunales administrativos y jurisdicciones especiales a los que se atribuye esa competencia represiva”.

Una infracción administrativa es una contravención. La naturaleza jurídica de la contravención es no delictual, es decir, la comisión de este tipo de infracciones no importa la comisión de un delito y la sanción no reviste el carácter de pena en sentido estricto. Las contravenciones surgen de normas dictadas por organismos administrativos dentro de la esfera de su competencia (por ejemplo, ordenanzas municipales, resoluciones administrativas de la A.F.I.P., entre otros) o por las legislaturas locales en materia de faltas.

#### **4.1.4 PRINCIPIOS GENERALES DE LAS PENAS Y SANCIONES.-**

Los principios generales son como límites que se ponen al derecho penal, quien pone esa barrera al derecho penal es la doctrina que es la principal aportante en la construcción del derecho penal, de esa manera, la sociedad protege que el derecho penal no se salga de control y acabe con el estado de derecho. El objetivo de los principios es la reducción del poder punitivo de los estados.

Los principios que más se observan son:

- a) **Principio de proporcionalidad:** conocido también como Principio de intervención mínima, para este principio el Derecho Penal debe tener carácter de última ratio por parte del Estado para la protección de los bienes jurídicos y sólo para los casos más importantes frente a los ataques más graves; sólo aplicable cuando han fracasado otros mecanismos de protección menos gravosos para la persona.
- b) **Principio de legalidad.-** Una ley penal válida es solamente aquella emitida por los órganos autorizados por la constitución para construir legislación penal; expresión latina nullum crimen, nulla poena sine lege previa: no hay delito ni pena sin ley previa.
- c) **Lex previa:** Principio de irretroactividad.- La ley penal rige para el futuro, debe ser previa a la comisión del hecho, y los hechos cometidos antes de la vigencia de la ley no pueden ser perseguidos por esta.
- d) **Lex scripta:** Principio de escrituración.
- e) **Lex stricta:** Principio de la máxima taxatividad legal e interpretativa.- Este principio exige de los legisladores el mayor esfuerzo en precisión de redacción. En falta a este principio, el juez tiene dos opciones: declarar la inconstitucionalidad o aplicarla bajo su interpretación, en la forma en que más se restrinja el poder punitivo.
- f) **Principios pro derechos humanos.-** el respeto a los derechos de las personas y a la carta de los derechos humanos

- g) **Lesividad.-** Lo que no le haga daño a nadie, no puede ser castigado por la ley.
- h) **Humanidad, humanización de las penas.-** Todo castigo o pena debe estar libre de crueldades innecesarias. Esto incluye la tortura, los tratos crueles y degradantes.
- i) **Trascendencia mínima.-** La pena no debe recaer en nadie más que la persona imputable. Los demás, especialmente su familia, no tienen que sufrir ni todo ni parte del castigo.
- j) **Doble punición. Non bis in ídem.-** En principio, no puede juzgarse a una persona dos veces por el mismo hecho.

## **4.2 MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO.-**

La conceptualización del Derecho del Trabajo, está dada por el conjunto de preceptos, políticas de orden público, que se encuentran normadas en leyes que regulan las relaciones laborales entre los sujetos del trabajo. Se podría reconocer que existen varias formas de trabajo, dentro del contexto jurídico destacamos el trabajo informal, por cuenta propia y bajo dependencias. Se destaca en la ley, tres elementos principales:

- a) El Trabajo Humano Libre y Personal.
- b) La Relación de Dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- c) El pago de la Remuneración como Contraprestación.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que por lo general existe una parte Fuerte (el Empleador) y una parte Débil (el Empleado); al menos así lo ve el derecho laboral social y como el fuerte en cualquier momento puede usar todo su poder, es preciso proteger al débil. Por ello, el Derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Dentro de la historia del derecho laboral ha pasado por varias etapas, primero se califica como una rama jurídica de relativa y reciente data, y en constante evolución, ha recibido diversidad de denominaciones. En sus comienzos se le conoció con el nombre de Legislación Industrial o Derecho Industrial, posteriormente se le catalogó como Legislación Obrera o Derecho Obrero, enmarcándole dentro de la esfera del Derecho Social. Pero en la actualidad tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT), como las Doctrinas y Cátedras Universitarias, se refieren a esta área jurídica como el “Derecho del Trabajo”, nuestra reglamentación adopta esta nomenclatura jurídica, aunque últimamente tomando como denominación el de “Derecho Laboral”

#### **4.2.2 LA SEGURIDAD SOCIAL DERECHO DEL TRABAJADOR, OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR, DESDE EL CONTEXTO LEGAL.-**

"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..." Este enunciado, de corte esencialmente humanista pertenece a los principios de la justicia social, solidaridad y dignificación humana, consta precisamente en el artículo 34 de la Constitución Política actual y que se relaciona también con el art. 14 del

mismo cuerpo legal que reconoce el derecho de todas y todos los ecuatorianos al "Buen Vivir". Para que sea un hecho palpable este buen vivir tiene que mejorarse la calidad de vida y aquí el IESS juega un rol importantísimo en la prestación de sus servicios.

El artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, establece 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.

El primer inciso del artículo 370 de la Constitución de la República señala que: "El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados."

El inciso primero del artículo 371 de la Carta Magna, se dispone que: "Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o

empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado.”

El artículo 91 de la Ley de Seguridad Social contempla la posibilidad para que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pueda celebrar convenios de purga de mora patronal con los empleadores, por lo que se hace necesario actualizar y regular los procesos internos armonizándolos con las disposiciones de la Constitución de la República, de la Ley de Seguridad Social y acorde con la nueva estructura institucional.

El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. 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. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada (Art. 369)

Finalmente en torno al mismo tema se manifiesta que el **Estado estimulará la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** a las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior, y asegurará la prestación de contingencias. El financiamiento de estas prestaciones contará con el aporte de las personas afiliadas voluntarias domiciliadas en el exterior (Art. 374).

Por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal, en el Art. 244, manifiesta que la “La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada”<sup>5</sup>.

Ley de Seguridad Social, “Art. 73.- Inscripción del Afiliado y Pago de Aportes.- “El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, ...”

---

<sup>5</sup> Código Orgánico Integral Penal. Art. 244. Contravención contra el derecho al Trabajo

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los de la derecho laboral y leyes laborales.

El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario. El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que

se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

Para la determinación del salario existen múltiples posiciones, muchas veces contradictorias y regulaciones legales. La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. El salario mínimo es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores. En algunos países el salario mínimo se establece por estado-provincia (regionalmente), en tanto que en otros países se establece para todo el país.

Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso se calcula el porcentaje sobre el valor agregado que corresponde a las ganancias del capital y a los salarios; en los países más desarrollados el porcentaje correspondiente a los salarios es considerablemente más alto que en los países no desarrollados. En el segundo caso se calcula el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en

general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería corresponder un aumento salarial.

En los convenios colectivos suelen establecerse grillas salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea. Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido que el Derecho Civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador.

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en

la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

*“Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marcos internacionales (AMIs), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.*

*Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.”<sup>6</sup>*

En este sentido, se han establecido diversos elementos demostrativos de la existencia de los vínculos que habrán de quedar al amparo de las normas de Derecho del Trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario de trabajo, subordinación a instrucciones y órdenes, prestación de

---

<sup>6</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com). La enciclopedia libre.

servicios en forma continuada y permanente, jornada de trabajo, fiscalización superior, dirección y control, supervigilancia, trabajo en el mismo lugar en que se encuentra el empleador, dependencia jerárquica dentro de la empresa, dar cuenta de la labor realizada, exclusividad en los servicios.

En opinión del informante, la definición establecida en la ley es suficientemente clara. No obstante, ha gozado de una interpretación jurisprudencial restrictiva, que lisa y llanamente ha prescindido de la dependencia económica como elemento configurador de la relación laboral. En este sentido, ha resultado complejo para la aplicación del concepto legal en análisis, la atenuación que experimenta la subordinación jurídica en las formas de contratación atípica, cada día más extendidas en nuestra realidad productiva. Pese a tal dificultad, se ha realizado un esfuerzo interpretativo en orden a adaptar la subordinación jurídica a estas nuevas realidades.

- **Derechos laborales del trabajador en Ecuador:**
  - Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
  - A un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
  - A recibir una compensación por el salario digno.
  - A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre).
  - A un periodo de licencia por maternidad (madre).
  - Al subsidio por maternidad para la nueva madre.
  - Solicitar certificados relativos a su trabajo.
  - A recibir un pago por concepto de utilidades.

### **4.2.3 LA CONTRAVENCIÓN ADMINISTRATIVA**

En pocas materias resulta tan significativa la contradicción entre la norma constitucional y la legislación penal, a criterio de la investigadora, la redacción de estas normas respondió más al comportamiento político y no social del Ecuador. Considero que desde la expedición de la Constitución actual ha existido una respuesta positiva que incrementó el número de asegurados que hasta se ha triplicado de acuerdo a los datos estadísticos que se presentan por la institución. Por lo tanto, ante esta respuesta social de empleadores y ciudadanía en general, no debería amenazarse siquiera con tomarse medidas penales de prisión, sino medidas administrativas que conlleven al cobro de la deuda y la seguridad inmediata del trabajador que ha sido violentado en sus derechos a través del embargo de cuentas de ahorro o corrientes, así como al embargo de vehículos, como medidas preventivas que considero habrían sido suficientes.

## **4.3 MARCO JURÍDICO.**

### **4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.**

Nuestra actual Constitución de la República del Ecuador aprobada mediante referéndum y publicada en el R. O. Nro. 449 del 20 de octubre del 2008, establece algunas normas y principios que amparan los derechos del trabajador, entre estos tenemos lo que dispone el Art. 33: “

El trabajo es entonces uno de los más importantes derechos económico-sociales de los ecuatorianos, junto con el derecho de propiedad, se convierte en fuente El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>7</sup> de realización personal y contribuye en el desarrollo económico del país.

Por ello el trabajo debe ser digno, seguro, saludable y libremente aceptado por el trabajador.

Así mismo la Norma Fundamental de la República garantiza los derechos de los trabajadores en su Art. 326 que establece los principios que rigen el

---

<sup>7</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 25.

Derecho Laboral: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y

promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”<sup>8</sup>

De lo que se determina que en materia laboral rigen los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, igualdad en la remuneración, derecho de asociación, contratación colectiva, medidas de seguridad e higiene, prevención de riesgos, mediación obligatoria en los conflictos colectivos, además los principios fundamentales del derecho al trabajo en nuestra carta magna establece nuevos principios que garantizan el derecho y garantías como por ejemplo la intangibilidad, se adoptará el dialogo social que son fundamentales en el derecho social del trabajo etc.

#### **4.3.2 Código del Trabajo.**

##### **ANTECEDENTES DEL CODIGO DE TRABAJO**

El Código del Trabajo tiene origen juliano. La Revolución Juliana dictó legislación laboral sobre contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío civil, ahorro y cooperativa, bases para el Código del Trabajo. La Asamblea

---

<sup>8</sup>Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Págs. 147-149.

Constituyente de 1929 fue la primera en proclamar los derechos sociales-laborales.

En 1937 le correspondería al ministro de Previsión Social, Trabajo, Industria y Agricultura, Virgilio Guerrero Espinosa, exintegrante de la Liga Militar, contribuir a la realización del Código de Trabajo, que recogió lo sustantivo de la legislación laboral juliana y posjuliana. Lo animaba llevar a la práctica el Plan de Acción adoptado en junio de 1925, que pedía, entre otras cosas, atender “las leyes sociales que tiendan al mejoramiento del obrero, artesanos y trabajadores”. Así, el ministro dio todo el apoyo logístico al abogado Miguel Ángel Zambrano, que había sido nombrado desde 1936 por Federico Páez, jefe del Departamento Jurídico del Ministerio, con la tarea específica de elaborar el primer Código del Trabajo. Cumplió con total dedicación y con la ayuda del abogado Néstor Mogollón, que el ministro le facilitó para tan exigente tarea.

En su informe a la Asamblea Nacional, con fecha 19 de agosto de 1937, el ministro Guerrero anunció que se presentaría el Código del Trabajo para su estudio y expedición, calificándolo de aspiración nacional.

El presidente Páez consideraba la legislación laboral bajo su gobierno como la iniciación de una marcha: “Tenemos salario mínimo; tenemos la semana de 44 horas; tenemos el Código del Trabajo y el Instituto de Previsión Social”, pero tenía sus días contados.

Su ahijado, el general Alberto Enríquez Gallo, que era su ministro de Defensa, preparaba el golpe, del que circulaban rumores por doquier. Hasta el caricaturista Miguel Ángel Gómez se refirió a las hablillas con una caricatura, hoy histórica, ambientada en un banquete que se le ofrecía al Jefe supremo. En medio de los vivas, el caricaturista le hace decir a Páez: “Todo está muy bien, pero tengo el pálpito de que saliendo de aquí alguien me va a besar”.

El 23 de octubre de ese año el presidente Páez fue depuesto por Enríquez. Uno de los actos “en uso de las atribuciones supremas de que se halla investido” fue la firma del Código del Trabajo por decreto 210 del 5 de agosto de 1938. La publicación salió sin el menor reconocimiento a sus verdaderos autores. ¡O tempora, o mores!

Con todo, este viejo Código ha sido pionero en la regulación de las relaciones obrero-patronales y se jubila.

El ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco, ha entregado la nueva propuesta a la Asamblea. Tiene varias novedades, una de ellas, el pago de utilidades por medio de acciones de las empresas, si es que el empleado está de acuerdo, pero puede pedirlo en efectivo. Además, hay un mejor manejo de las relaciones públicas: el ministro reconoce que “este es un esfuerzo importantísimo de los compañeros ministros anteriores”.

### **Disposiciones Fundamentales.**

Son las disposiciones principales que regulan todo el resto de la normatividad, es decir son principios de interpretación y aplicación de normas que rige a todo el Código del Trabajo, estas son:

**a.- Ámbito del Código.-** El artículo 1 del Código del Trabajo establece: “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y formas de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.”<sup>9</sup>

El Código del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores que son las personas que dan plazas de trabajo y para los cuales el trabajador realiza determinada actividad lícita establecida en el contrato de trabajo. También la disposición citada establece que la regulación del Código abarca todas las modalidades laborales de trabajo asalariado bajo relación de dependencia e incluso el trabajo autónomo como lo es el artesanal.

En caso de que existan normas especiales y convenios internacionales ratificados que regulen ciertos casos específicos tendrán primacía sobre las disposiciones del Código del Trabajo que es una ley de carácter ordinario.

**b.- Obligatoriedad del Trabajo.-** En el Art. 2 se establece que el trabajo es un derecho y un deber social de la misma forma en que lo establece la Constitución de la República del Ecuador, lo que significa que es una

---

<sup>9</sup>**CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizado a noviembre del 2010, Quito-Ecuador, Pág. 2.

facultad de todas las personas a realizar una actividad productiva que beneficie sus intereses económicos básicos y a su vez contribuir con el desarrollo económico nacional.

La obligatoriedad de trabajo nace para todos los ciudadanos de la república desde que cumplen 18 años de edad, aunque el Código de Trabajo permite de forma facultativa que puedan trabajar los menores que hayan cumplido 15 años (edad mínima para el trabajo), con las excepciones que determine la Constitución y las leyes, esto es que no pueden trabajar los menores que no tengan 15 años y también los jubilados.

**c.- Libertad de Trabajo.-** El Art. 3 del Código del Trabajo establece: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos en la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

*En general, todo trabajo debe ser remunerado.<sup>10</sup>*

Es decir, si bien se tiene el deber de trabajar, el trabajador tiene la facultad de elegir qué actividad remunerada quiere realizar, para su desarrollo integral a nivel personal, social, económico y cultural. Ya no existe el trabajo forzoso que existía en épocas de la esclavitud y el régimen feudal; la libertad de elegir el trabajo y contratar de la misma forma constituye la característica

---

<sup>10</sup>Ob. Cit., **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Pág. 2-3.

principal del trabajo salariado, sin olvidar claro está, la remuneración que es el fin que persigue el trabajador al emplearse en cualquier oficio.

**d.- Irrenunciabilidad de Derechos.-** El Art. 4 del cuerpo legal en análisis establece que los derechos del trabajador provenientes de la realización de la prestación de servicios por cuenta ajena son de carácter irrenunciables, es decir, pese a ser derechos subjetivos o personales no son susceptibles de renuncia ni siquiera por voluntad del mismo trabajador, toda estipulación que se haga a este respecto es nula y carece de toda validez jurídica.

**e.- Protección Judicial y Administrativa.-** El Código del Trabajo en su Art. 5 establece que tanto los funcionarios judiciales como los administrativos tienen la obligación de prestar atención inmediata para garantizar los derechos de los trabajadores.

**f.- Aplicación favorable al trabajador.-** El Art. 7 establece que *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”*<sup>11</sup>

Es lo que en la Doctrina se ha denominado principio in dubio pro operario por el cual en caso de contradicción entre dos normas de igual jerarquía se aplicará la más favorable al trabajador; si las normas son diversa jerarquía se aplicará otro principio que es la jerarquía normativa (por lo general leyes orgánicas o leyes de carácter especial prevalecen sobre las ordinarias, pero en todo caso existe la subordinación a la Constitución de la República).

---

<sup>11</sup>Ob. Cit., **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Pág. 3.

El Art. 169 del Código del Trabajo establece que: *“El contrato individual de trabajo termina:*

- 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
- 2. Por acuerdo de las partes;*
- 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;*
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
- 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*
- 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;*
- 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;*
- 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,*
- 9. Por desahucio.”<sup>12</sup>*

Esta disposición es de trascendental importancia, puesto sobre el numeral 2 de este artículo gira la problemática de la presente tesis, antes que analizar el punto específico de la investigación cabe analizar en qué consisten cada una de las formas de terminación del contrato de trabajo, es así que tenemos:

---

<sup>12</sup>Ob. Cit., **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Pág. 45.

La primera forma de terminación del contrato de trabajo, son las cláusulas determinadas en el contrato, esto quiere decir que son las convenidas, como por ejemplo que el caso de que el empleador sea una fábrica y se establezca que el contrato termine si el obrero revela secretos comerciales o de la producción de la industria.

La tercera forma es referente a la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, la misma que es aplicable a los contratos de obra cierta, eventuales, ocasionales, de temporada y de otros aquellos que no están amparados por la estabilidad mínima de un año.

La cuarta forma es referente a la incapacidad permanente o muerte del empleador o extinción de la persona jurídica, siempre que no exista un sucesor que se encargue de las relaciones de trabajo, es necesario determinar que la incapacidad debe ser permanente y no transitoria (en que la recuperación no supera el año), la muerte del empleador pone fin a la relación laboral, a no ser que un sucesor continúe con la relación laboral, en el caso de la persona jurídica esta se extingue por la liquidación, escisión o fusión de la compañía, siempre y cuando cambie su razón social. Esto no se entiende en perjuicio de los haberes que se le adeuden al trabajador, quien puede demandar el pago correspondiente en juicio oral de trabajo.

La quinta forma pone término a la relación laboral, ya sea por la muerte del trabajador, y por la incapacidad la cual debe ser permanente y total, es decir que ya no pueda realizar ninguna otra labor, ya que si es parcial tiene derecho a seguir laborando, ya que la Constitución reconoce el derecho al

trabajo para las personas con discapacidad. También por la incapacidad total y permanente el obrero se acoge a la jubilación por invalidez y de ser el caso de que el empleador tenga responsabilidad en la incapacidad deberá pagar la indemnización correspondiente determinada en el capítulo de los Riesgos del Trabajo.

La sexta forma se refiere al caso fortuito que es un suceso natural imprevisto como un terremoto, inundación o incendio, y la fuerza mayor que es un acto humano irresistible e imprevisto, como la declaratoria de una guerra o un atentado terrorista por ejemplo.

La séptima y octava forma son por la figura del Visto Bueno que se solicita al Inspector de Trabajo, tanto cuando el empleador o como el trabajador se encuentran en las causales determinadas en el Código del Trabajo en sus Arts. 172 y 173.

La novena forma es por desahucio que consiste en un aviso que hace cualquiera de las partes (trabajador con 15 días de anticipación a la terminación del plazo y empleador con 30 días), con el objeto de poner en conocimiento de la otra parte contractual su voluntad de terminar la relación laboral,

Ahora a la forma que interesa a la presente tesis, la cual es el acuerdo de las partes, la misma que consiste en un acuerdo de voluntades o convenio, pero en la práctica se da cuando el trabajador presenta su renuncia y empleador la acepta y firman la correspondiente Acta de Finiquito.

La renuncia debe ser entendida que es completamente legal y que no vulnera el principio de irrenunciabilidad, ya que por principio constitucional (Art. 33) el trabajo debe ser libremente escogido o aceptado, por lo cual el trabajador tiene la facultad de renunciar a la plaza de trabajo cuando ya no se sienta cómodo en la prestación de servicios.

El problema radica que la carta de renuncia debe ser un acto de voluntad del trabajador, y no como ocurre con frecuencia, una exigencia del empleador para evitar el pago de los años de servicios (bonificación por desahucio), o camuflar un despido intempestivo antes que el trabajador acuda a vía administrativa o judicial.

Mucho más grave aún, sucede que los empleadores exigen que el trabajador que firmen documentos en blanco, o incluso títulos de crédito vulnerando normas expresas del Código del Trabajo.

### **CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

Los casos de empleadores que no afilian a sus servidores o que no pagan las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) son muchos, porque al momento las sanciones son ínfimas. Pero con la vigencia del nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP), esto cambiará ya que se impondrá multa y privación de libertad a quien incumpla esta obligatoriedad.

Según el artículo 243. “En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad

de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de 3 a 5 salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de 48 horas después de haber sido notificado”.

También, se aplica sanción a través del artículo 244, cuando: “La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de 30 días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de 3 a 7 días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de 48 horas después de haber sido notificada”.

El abogado Santiago Sánchez considera necesaria cualquier medida para garantizar los derechos de los trabajadores, como dicta el artículo 243, que establece una multa económica que fluctúa entre \$ 1.020 y 1.700 por cada dependiente no afiliado, esto en caso de las personas jurídicas.

Sin embargo, no está de acuerdo con que se prive de libertad de 3 a 7 días a los empleadores que no inscriban a sus subordinados, como dice el artículo 244, puesto que, aunque se trate de un infractor, también se estaría atentando contra sus derechos. “Creo que con la multa es suficiente, si se los mete preso no se sacaría nada, pero si incumplen se le debería incrementar el valor”, expresó.

Para el jurista Milton Arroba, la falta de afiliación del IESS por las personas jurídicas como empleadores es una vulneración a los derechos del trabajador tanto en la seguridad social, y otros como la atención médica o la vivienda cuando se solicita un crédito.

**El Artículo 242.- Retención ilegal de aportación a la seguridad social.-**

La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad.

Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Para el efecto, la o el afectado, el Director General o el Director Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su caso, se dirigirá a la Fiscalía para que inicie la investigación respectiva.

Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica, será sancionada con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados.

**Artículo 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.-** En el caso de personas

jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

**Artículo 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.-** La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.

El empleador tiene la obligación de registrar al trabajador/a desde el primer día de labor, mediante aviso de entrada que se envía a través de la página web de la Institución.

El afiliado tiene la obligación de exigir al empleador la afiliación al IESS y los pagos mensuales de aportes, entre los primeros quince días siguientes al mes trabajado.

Es obligación afiliar al Seguro General del IESS a 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:

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

Los derechos de los trabajadores (bajo relación de dependencia) a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del trabajo).

**Beneficios.-** Tienen derecho al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de Riesgos del Trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el Seguro General.

**Aportes.-** Los trabajadores cotizan un total del 20,50% del salario o sueldo, correspondiendo al patrono el 11,15% y al **trabajador el 9,45%(A partir de enero del 2014)**

### **Requisitos para la Inscripción al IESS**

- Copia de la cédula de identidad y papeleta de votación del patrono y del empleado (a color).
- Copia del contrato de trabajo debidamente legalizado en el Ministerio de Trabajo.
- Copia del comprobante del último pago de agua, luz o teléfono del patrono.

**Sueldos y salarios.-** A partir de Enero del 2014, el sueldo mensual mínimo que se debe cancelar es: USD 340,00 (TRESCIENTOS CUARENTA 00/100 DOLARES) mensuales.

**Décimo cuarto sueldo.-** El 14to. Sueldo consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago. (\$340,00 usd.)

El período de cálculo del 14to. Sueldo para el trabajador que ha laborado el período completo es:

- Trabajadores de la costa y región insular: Marzo 1 del año anterior (ejemplo 2011) a Febrero 28 (ó 29) del año del pago (ejemplo 2014)
- Trabajadores de la sierra y oriente: Agosto 1 del año anterior (ejemplo 2011) a Julio 31 del año del pago (ejemplo 2014)

Los trabajadores que han laborado por un tiempo inferior al período de cálculo o que se desvinculan del empleador antes de la fecha de pago, tienen derecho a una parte proporcional del 14to Sueldo.

**Décimo tercer sueldo.-** El décimo tercer sueldo o Bono Navideño, deberá ser cancelado para todos los trabajadores del país hasta el 24 de diciembre. Es la suma de todos los valores percibidos durante el año, esto es, remuneraciones mensuales, viáticos y emolumentos correspondientes a bonificaciones por trabajos realizados; dividido para 12.

Periodo de cálculo: desde el 1° de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del siguiente año.

El gasto por 14to y 13er sueldo **constituye un gasto deducible a favor del empleador al momento de calcular su impuesto a la renta**, siempre que respecto de aquél se haya pagado los aportes que correspondían al IESS al momento de la declaración.

**Fondos de Reserva.-** En cuanto al fondo de reserva al que tiene derecho el trabajador que preste servicios por más de un año y que corresponde al pago mensual del ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de conformidad con las últimas reformas se puede acumular y depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo que le permitirá al trabajador acceder a los préstamos que otorga esa entidad o se lo puede pagar

mensualmente. Para el caso de acumulación tiene que hacerse una solicitud al IESS.

#### **4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA.**

En el análisis de la Legislación Comparada, he seleccionado a países como Colombia, Chile y República Dominicana.

##### **4. 4.1 Colombia.**

Referente a la terminación del Contrato de Trabajo el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su Art. 61 establece:

*“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO:*

*1. El contrato de trabajo termina:*

*a). Por muerte del trabajador;*

*b). Por mutuo consentimiento;*

*c). Por expiración del plazo fijo pactado;*

*d). Por terminación de la obra o labor contratada;*

*e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*

*f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*

*g). Por sentencia ejecutoriada;*

*h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley;*

*i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. *En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.*<sup>13</sup>

Como se puede determinar en el literal b) de la disposición citada, se establece que el acuerdo o mutuo consentimiento se encuentra establecido como causal para la terminación de la relación laboral, en una forma similar a lo dispuesto en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

#### **4.4.2 Chile.**

Respecto de la temática investiga el Código del Trabajo de Chile en su Art. 159 establece:

*“Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3.- Muerte del trabajador.*

---

<sup>13</sup>**CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA), Fuente:**  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html), Consultado el 10 de Octubre del 2011.

4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*

*El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.*

*Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.*

*El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.*

5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*

6.- *Caso fortuito o fuerza mayor.*<sup>14</sup>

Algo muy importante de la legislación chilena es que se ha diferenciado la figura de renuncia y la de mutuo acuerdo, lo cual es muy beneficioso, ya que en la legislación laboral ecuatoriana, la renuncia hace perder la bonificación por desahucio.

#### **4.4.3 República Dominicana.**

El Código del Trabajo de Nicaragua determina las formas de terminación del Contrato de Trabajo en sus Arts. 75 y 82 que establecen:

---

<sup>14</sup>**CÓDIGO DEL TRABAJO (CHILE), Fuente:** <http://pdf.rincondelvago.com/codigo-del-trabajo-de-chile.pdf>, Consultado el 10 de Octubre del 2011.

**“Art. 75.-** Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido.

El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho:

1o. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26.

2o. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador.

3o. Durante el período de las vacaciones del trabajador.

4o. En los casos previstos en los artículos 232 y 392.

Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el diestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos pero que en ningún caso excederá de dos años, su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador.

**...Art. 82.-** Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo

*ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina.*

*1o. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.*

*2o. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.*

*En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.*

*Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado.*

*3o. Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia.*

*4o. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.*

*5o. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación incosteabilidad de la*

*misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.”<sup>15</sup>*

Hay que destacar que en el Código de Nicaragua el desahucio se establece para los contratos a plazo indefinido, siendo diferente que en Ecuador que solo se aplica a los contratos a plazo fijo, que en ningún caso puede durar estipularse por más de dos años. Aplicando la renuncia voluntaria, la finalidad de no cumplir con la institución del desahucio

---

<sup>15</sup>**CÓDIGO DEL TRABAJO (REPÚBLICA DOMINICANA), Fuente:** [http://www.suprema.gov.do/PDF\\_2/codigos/Codigo\\_Trabajo.pdf](http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf), Consultado el 10 de Octubre del 2011.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

- **Enfoque de la Modalidad:**

Para la corroboración de la hipótesis y cumplimiento de objetivos, se utilizó los dos enfoques metodológicos, cuantitativo; pues, de la aplicación de las encuestas fue posible construir tablas de datos, gráficos que permitieron exponer con datos exactos; pero también, de la observación de campo de los diálogos que se logró entablar con los presidentes de las asociaciones y cámaras de la producción así como con los directores de talento humano de las empresas públicas y/o privadas del cantón Esmeraldas, con esta información se pudo llegar a apreciar de mejor manera los efectos y consecuencias de esta medida penal en el campo laboral de las empresas pequeñas, medianas y grandes.

- **Modalidad y tipos de la investigación**

En este caso se utilizó la investigación bibliográfica – documental, que aportó información relevante respecto del caso de estudio, así como doctrina pertinente y legislación del derecho positivo y comparado que permitió abordar el tema con conocimiento de causa.

Por existir algunas investigaciones de campo, que pueden dar importantes aportes se utilizó los estudios realizados por el OIT; OMC, IESS, MRL entre otros que darán su aporte al proceso investigativo.

Esta investigación por las características que presenta fue explorativa-descriptiva.

- **Población y muestra**

El universo total que fue investigado corresponde a 30 personas de la ciudad de Esmeraldas, que estén directamente vinculadas como autoridad máxima nominadora y Director de Recursos Humanos de las empresas públicas y/o privadas así como presidentes de cámaras de la producción y otras asociaciones de productores, artesanos hoteleros; así como a inspectores del MRL.

Es importante mencionar que en la presentación de proyecto de tesis se había considerado encuestar a 50 personas, pero en vista de que se necesitaba una muestra pequeña de personas que conozcan las Leyes se realizó 30 encuestas a los profesionales de derecho en libre ejercicio, ya que son ellos quienes conocen más acerca del tema de sanciones a los patronos por falta de afiliación a los empleados.

- **Técnicas e Instrumentos de investigación:**

Encuesta – cuestionario de preguntas

Entrevista – 5 entrevistas a: (1 presidente de la cámara de comerciantes; 1 Presidente de la Asociación de pesqueros; 1, Director de Recursos Humanos del GAD Municipal; 1) Empresario; 1 Hotelero)

- **PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La metodología para recabar la información pertinente a la investigación que permita el cumplimiento de los objetivos se hizo a través del estudio, análisis personal y doctrinario de la ley positiva, vigente en nuestro país; así como, también analizar la realidad socio-económica-política y administrativa del gobierno y sobre todo de las entidades que deben velar por los derechos de los trabajadores.

Además, para el cumplimiento de esta tarea se necesitó de:

**Investigación documental jurídica;** relacionada con:

En el contexto ecuatoriano, la Constitución Política de la República del Ecuador, Código Orgánico Integral Penal; Ley de Seguridad Social, Reglamentos y Acuerdos del IESS; jurisprudencia relacionada con las contravenciones; acuerdos y decretos del Ministerio de Relaciones Laborales, otros que se consideren pertinentes. Derecho positivo comparado; doctrina y jurisprudencia relativa al tema.

**Investigación de campo;** para lo cual se utilizó la investigación documental que hace referencia a la información que se extrajo criterios jurídicos de diferentes autores y fuentes bibliográficas que estén relacionadas con el tema de las contravenciones, prisión por deudas, la prisión como la última ratio en el derecho penal, medidas cautelares, medidas alternativas, los derechos de los trabajadores, los deberes y obligaciones del Estado y del empleador; así como a la opinión de profesionales de derecho en libre

ejercicio y de funcionarios concedores del tema, para lo cual, se elaboró encuestas y se seleccionó a los encuestados, así como entrevistas puntuales.

- **Planes de procesamiento y análisis de la información**

Las encuestas fueron aplicadas a 30 personas, vinculados a empresas, asociaciones y cámaras de la producción y artesanales; así como a empresas públicas y privadas Cantón Esmeraldas; una vez recogidos los datos se realizaron las siguientes acciones:

- a) **Codificación:** Que significa poner los códigos pertinentes que permitieron organizar los criterios y datos extraídos en cada ítem de la encuesta cumpliendo con los requerimientos estadísticos;
- b) **Tabulación:** Que permitió mostrar tablas y gráficos estadísticos con los datos tabulados;
- c) **Análisis e interpretación de datos:** Luego del bagaje de datos teóricos, legales e investigación primaria o de campo extraídos, la investigadora, estuvo en capacidad de hacer una análisis descriptivo y explicativo de éstos; lo cual permitió acercarse más a la realidad para deducir e interpretar los datos en función del tema, lo que a la vez le dio la capacidad para hacer una propuesta lo más apegada al sentir y de los trabajadores y principalmente de los empleadores.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1 Resultados de la Encuesta.

Según el proyecto presentado y aprobado por las autoridades de la Carrera de Derecho, he aplicado a un grupo de profesionales de Derecho en libre ejercicio, un total de 30 encuestas, en la ciudad de Loja, cuyo resultado es el siguiente:

**Primer pregunta: ¿Considera Ud., que está debidamente regulado en el Ecuador la afiliación a los empleados?**

CUADRO N°1

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Jhoana Pazmino

## **Análisis e Interpretación**

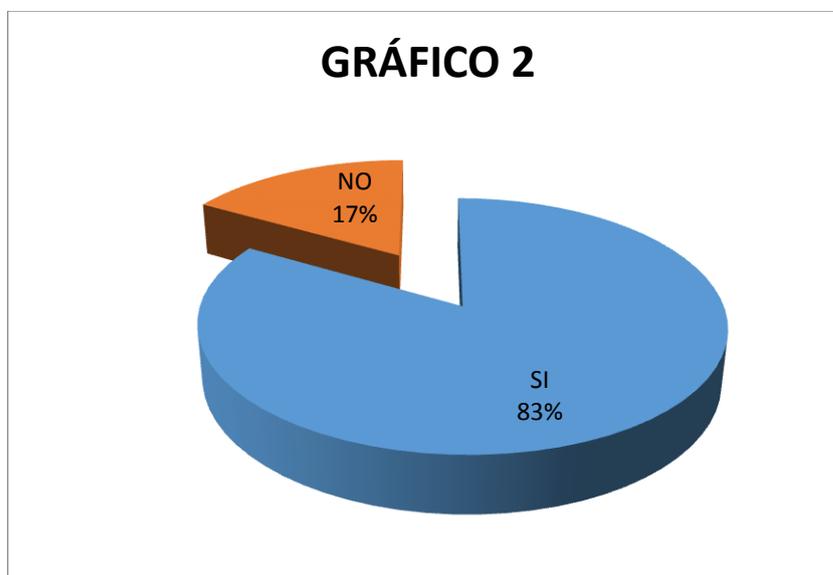
En esta pregunta de los 30 profesionales de derecho en libre ejercicio, 12 de ellos que equivalen al 40%, me supieron indicar que no está debidamente regulado en el Ecuador la afiliación a los empleados al IESS, porque faltan controles por partes de los funcionarios del IESS en los trabajos , de esta manera se sigue evadiendo los pagos al seguro por concepto de afiliación a los empleados del sector privado; Mientras que 18 de ellos que equivale al 60%, manifiestan que si se está debidamente regulado en el Ecuador la afiliación a los empleados ya que existen severas sanciones para los que incumplan con lo que señala el Art. 244 del Código Integral Penal.

Así mismo es importante que las Autoridades hagan cumplir las leyes para salvaguardar la salud de los empleados y evitar sanciones que puedan ocasionar prisión para el patrono que cumpla con las afiliaciones de sus trabajadores.

**Segunda pregunta: ¿Cree Usted que la sanción a los patronos por no afiliar a sus empleados es la solución para disminuir este problema?**

CUADRO N°2

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Jhoana Pazmino

### **Análisis e Interpretación**

De los criterios emitidos por los profesionales encuestados, 25 de ellos que equivalen al 83%, se supieron manifestar, que si creen que la solución para evitar la no afiliación a los empleados sean drásticas sanciones ya que se ha disminuido un gran porcentaje de personas que anteriormente no eran aseguradas; Mientras que 5 de ellos que equivale al 17%, mencionan que

con las actuales sanciones no ha disminuido el índice de personas que no son aseguradas por parte de sus patronos, este problema se da porque al momento de que los patronos aseguren a los empleados deben pagarse todos los beneficios que determina la Ley, como son vacaciones, decimos tercero y cuarto y al momento de concluir la relación laboral deberá realizarse la respectiva liquidación.

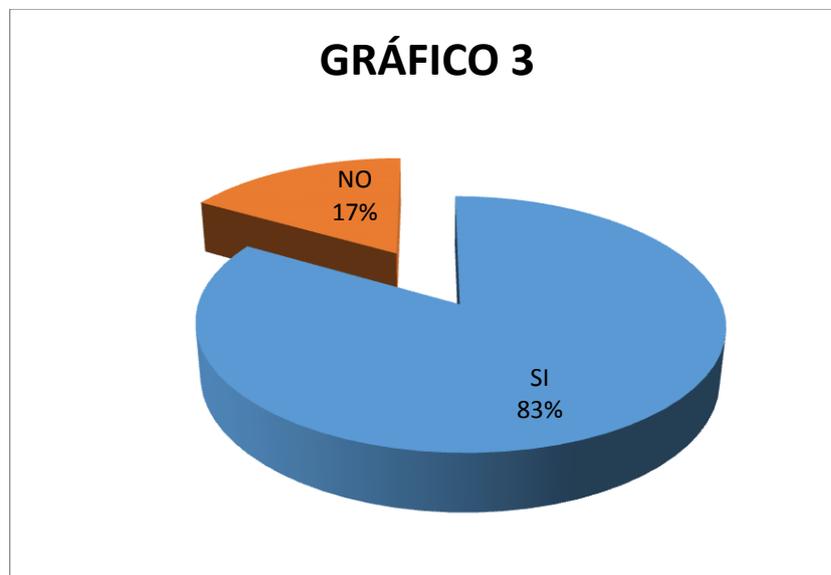
Considero que las entidades encargadas deberían realizar conferencias para las personas que aún no conocen las Leyes que amparan a trabajador, especialmente el Art. Que penaliza la no afiliación al IEES a los empleados, parte de los patronos que no aseguran a sus empleados son los que desconocen las sanciones en las que incurrirán si no acatan las disposiciones que determina la Ley.

Así mismo las normas establecidas en la Ley deben de ser cumplidas a cabalidad por partes de los empleadores para evitar inconvenientes en un futuro.

**Tercera Pregunta: ¿Conoce Ud., las actuales sanciones que determina el Código Integral Penal para los patronos que no afilian a los empleados?**

**CUADRO N°3**

<b>DETALLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Luis Pardo

### **Análisis e Interpretación**

En la presente pregunta de los 25 profesionales encuestados, que equivalen al 83%, me supieron manifestar que si conocen las sanciones que determina la Ley a las patronos que no afilian a los empleados al IESS , sin saber que se pone en riesgo la vida de las personas ya que si no tienen seguro es imposible que se puedan hacer atender de forma gratuita peor aún acceder

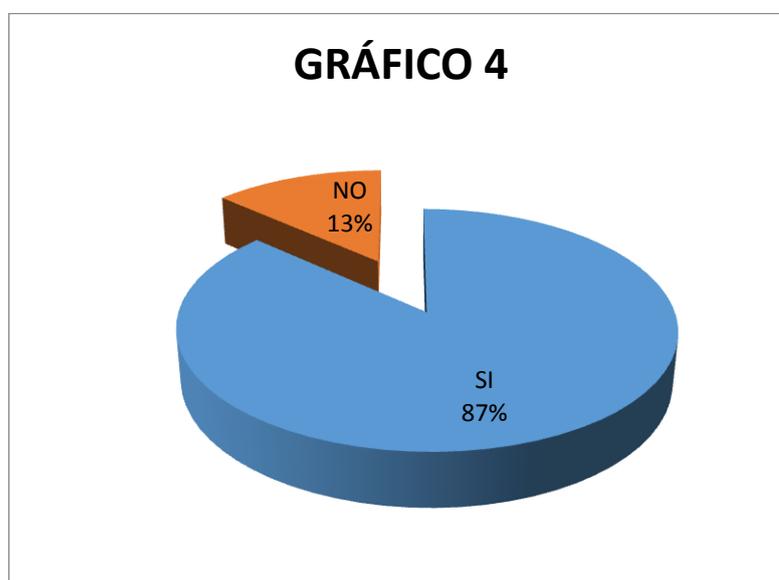
al beneficio de la medicación por otro lado 5 de los encuestados que equivale al 17%, manifiestan que no conocen acerca de las sanciones que trae consigo la el no afiliarse a los empleados.

Algunas de las razones para el desconocimiento de las actuales sanciones se da por la falta de socialización por parte de las autoridades competentes y también por la falta de interés de los empleadores.

**Cuarta Pregunta: ¿Usted está de acuerdo en que existan Reformas al Art. 224 del Código Integral Penal?**

CUADRO N° 4

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Jhoana Pazmino

**Análisis e Interpretación**

De los criterios emitidos por los profesionales encuestados 26 de ellos que equivale al 87% consideran que si están de acuerdo que existan reformas al Código Integral Penal ya que las sanciones que actualmente contempla el Art 244 afecta al bien máspreciado que tiene un ser humano como es su libertad, se debería establecer sanciones económicas a los patronos que no cumplan con la seguridad social de los ciudadanos que prestan los servicios

como ; Mientras que 4 de los encuestados que equivale al 13%, indican que no están de acuerdo en que se realice una reforma al Código Integral Penal ya que las medidas adoptadas en lo referente a sanciones para los patronos que no a filien a los empleados es la mejor alternativa para hacer cumplir la seguridad social, que si bien es cierto en la actualidad aún existe personas que no se encuentran aseguradas, por esta razón se hace necesario que las autoridades competentes encuentren mecanismos para hacer cumplir con la Ley.

**Quinta Pregunta: ¿Considera Ud., que se debe sancionar a las personas que no afilian a sus empleados?**

CUADRO N°5

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Johana Pazmino

### **Análisis e Interpretación**

En la presente pregunta de los 30 profesionales encuestados, que equivalen al 100%, me supieron indicar que si se debe sancionar a las personas que no aseguren a los empleados, pero que las sanciones deberían ser económicas puesto que se está privando de lo más importante que tiene el ser humano que es la libertad, así mismo el Estado debe implementar políticas que ayuden a mejorar la socialización de las sanciones para los patronos que no afilian a los empleados y ponen en riesgo la seguridad social de las personas que cumplen con el trabajo.

**Sexta Pregunta: ¿Cree usted que en Ecuador se debe establecer sanciones económicas como embargo de bienes o cancelación de cuentas a los patronos que no afilian a sus empleados?**

CUADRO N°6

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Profesionales del Derecho en libre ejercicio.

**Autor:** Johana Pazmino

### **Análisis e Interpretación.**

En la presente pregunta 30 de los profesionales encuestados, mismos que equivale al 100% de igual manera se supieron manifestar que si apoyarían que se establezca penas económicas para los patronos que no afilian a sus empleados, esto con el fin de disminuir los índices de falta de seguridad

social de las personas que trabajan en diferentes actividades y que merecen ser parte de los servicios médicos que ofrece el IEES.

Los resultados de las entrevistas que se detallan a continuación son del presidente de la cámara de comerciantes; Presidente de la Asociación de pesqueros; Director de Recursos Humanos del GAD Municipal y 10 Empresarios Hoteleros, esto es la con la finalidad de conocer las opiniones que tienen los diferentes Responsables de las Instituciones tanto Públicas como privadas.

**Séptima pregunta: ¿Considera Usted que la prisión es la última medida que debe tomarse en la justicia penal?**

**CUADRO N°7**

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Presidente de la Cámara de Comerciantes

**Autor:** Johana Pazmino

### **Análisis e Interpretación.**

En la presente entrevista que se realizó el Presidente de la Cámara de Comerciantes, misma que equivale al 100% supo manifestar que se debería optar por otro tipo de sanciones como las económicas, embargo de bienes o bloqueo de cuentas, pues el privar de la libertad a los patronos que no afilian a los empleados sería la última instancia si no se cumple con el pago del seguro a los empleados, pues importante que la seguridad social en el Ecuador siga disminuyendo aumentando la población cotizante a IESS.

**Octava Pregunta: ¿Considera Usted que existe falta de control por parte de los empleados del IESS, para hacer cumplir la Ley?**

**CUADRO N°8**

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Director de Talento Humano del GAD Municipal

**Autor:** Johana Pazmino

**Análisis e Interpretación.**

En la entrevista realizada al Director de Talento Humano de GAD Municipal la misma que equivale al 100% supo manifestar que falta control por parte de las autoridades competentes para cumplir con la seguridad social a los empleados, siendo así que aún en nuestro país el 50% de la población está completamente desprotegida, lo cual sin lugar a dudas afecta el normal desenvolvimiento social y sobretodo crea inseguridad social y familiar. El estado debe de establecer medidas para que se incrementen los controles

en todos los sectores de trabajo con el fin de erradicar este problema que afecta a la sociedad en general.

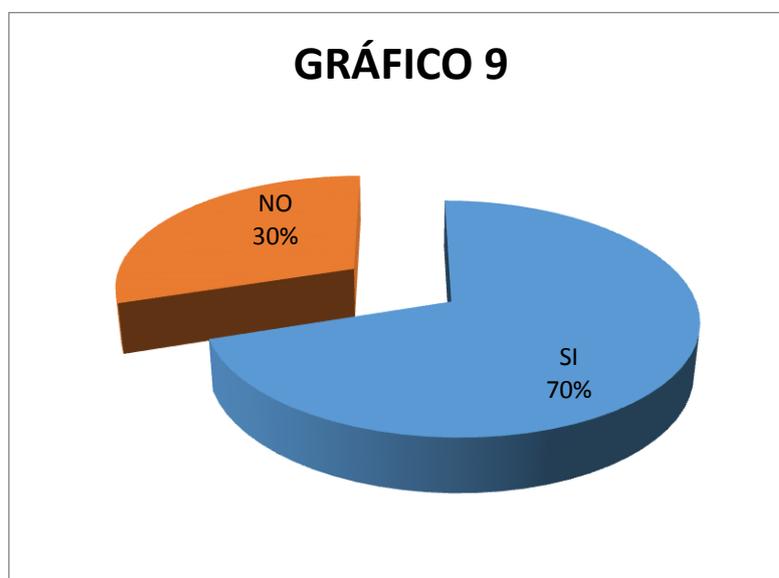
De la respuesta emitida, estoy de acuerdo con las misma, porque se debería aumentar los controles específicamente en las hogares donde por lo general existen empleadas domésticas que aún no están aseguradas y cumplen horarios de trabajo que sobrepasan la ocho horas que determina la Ley.

.  
El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales debería realizar campañas para concientizar a los patronos que no afilian a sus empleados.

**Novena Pregunta: ¿Considera Usted que existe desconocimiento por parte de los patronos que no afilian a los empleados?**

CUADRO N° 9

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Funcionarios Hoteleros  
**Autor:** Johana Pazmino

**Análisis e Interpretación.**

De los criterios emitidos por los funcionarios hoteleros 7 de ellos que equivale al 70% consideran que si existe desconocimiento por parte de los patronos que no afilian a los empleados, pero así mismo manifiesta que existen patronos que no afilian a los empleados porque esto implica el pagarse los beneficios que establece la Ley, y de esta manera prefieren hacer caso omiso de lo que establece el Código Integral Penal y pagar

únicamente la remuneración mensual.; Mientras que 3 de los entrevistados que equivale al 30%, indican que no existe desconocimiento porque por parte del estado se ha socializado de diferentes maneras las nuevas sanciones que pueden aplicarse a las personas que evadan la seguridad social de quienes trabajan a su cargo, pues es deber y responsabilidad de los patronos el afiliar a cada uno de empleados.

**Décima Pregunta: ¿Considera Ud., que se deben proponer Reformas legales que permitan superar esta desproporcionalidad de la pena en la tipificación de contravención penal al patrono que no afilia a sus empleados al IESS?**

**CUADRO N°10**

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Presidente de la Asociación de Pesqueros  
**Autor:** Johana Pazmino

**Análisis e Interpretación.**

En la presente pregunta el Presidente de la Asociación de Pesqueros, misma que equivale al 100% de igual manera supo manifestar que si está de acuerdo con que existan Reformas al Código Integral Penal con respecto a la racionalización de la justicia penal con respecto a los derechos humanos y

las exigencias de la justicia social, pues es importante que tanto el empleado como el trabajador tengan sanciones que no atenten al bien máspreciado que tiene el ser humano que es la libertad.

También considero que es necesario realizar un Proyecto de Reforma para que se sancione de forma pecuniaria a los patronos que evadan la seguridad social de las personas que laboran con ellos y si es reincidencia se debería sancionar con la pena privativa de la libertad.

## **7. DISCUSIÓN.**

### **7.1 Verificación de Objetivos.**

En el proyecto de tesis se planteó los siguientes objetivos:

#### ***Objetivo General:***

- Determinar la normatividad jurídica que regula la contravención penal al patrono que no afilia sus empleados al IESS.

Se verificó en la realización del punto 4. REVISIÓN DE LITERATURA, en el cual desde un marco conceptual, doctrinario y jurídico, se analizó lo referente a varios Aspectos del Código Integral Penal, especialmente en lo referente a la no afiliación de los empleados al seguro.

#### **Objetivos Específicos:**

- Elaborar un marco doctrinario-histórico en lo relacionado a las categorías, seguridad social, contravención penal;

El presente objetivo se verifica con la elaboración del marco doctrinario en el cual se hace referencia a la seguridad social de los empleados y a las contravenciones que se comenten por no cumplir con el Código Integral Penal.

- Determinar el marco legal positivo y de derecho comparado relacionado de la prisión por deudas, proporcionalidad de la pena, humanización y racionalización de la pena.

El presente objetivo se lo verificó con la elaboración del marco jurídico en el cual se presentan los artículos relacionados con la prisión por deudas es

decir la prisión por la falta de afiliación de los trabajadores así mismo se hace referencia a la racionalización de la pena tomando en cuenta los derechos humanos como lo es el derecho a la libertad, que es lo máspreciado que tiene el ser humano.

- Proponer reformas legales que permitan superar esta desproporcionalidad de la pena en la tipificación de contravención penal al patrono que no afilia a sus empleados al IESS, en el Ecuador.

El presente objetivo específico se verifica con los resultados obtenidos en la pregunta cuarta de la encuesta, en la cual el 87% de la población investigada, manifestaron que si es necesario establecer una Reforma Jurídica al Código Integral Penal, Art. 244 en la cual señala prisión por la falta de afiliación al IESS.

De la misma forma con la pregunta décima de la entrevista la mayoría de los entrevistados manifestaron que para frenar la falta de afiliación a los empleados se debe sancionar con una pena pecuniaria, cancelación de cuentas o embargo de bienes a los patronos que no afilien a los empleados y que atenten contra la seguridad social de los mismos.

## **7.2 Contrastación de Hipótesis.**

### **HIPÓTESIS:**

Existe desproporcionalidad en la tipificación de la contravención penal, de sancionar con prisión al Patrono que no afilia a sus empleados al IESS, pudiendo ésta medida ser reemplazada exitosamente con sanciones el embargo de cuentas y/o bienes muebles o inmuebles.

La hipótesis se contrastó como verdadera con el resultado de la muestra en la pregunta sexta de la encuesta, en la que manifestaron el 100% de encuestados que están de acuerdo con que las sanciones sean el embargo de cuentas, bienes muebles e inmuebles a quienes no afilien a los empleados al IESS.

### **7.3 Fundamentación Jurídica**

La presente tesis va enfocada a reformar la El Código Integral Penal en el Art. 244 en torno a regular la sanción para los patronos que no afilian a los empleados, ya sea con la adopción de medidas mucho económicas más drásticas y eficientes que se encarguen de vigilar la adecuada afiliación y pago de seguro a los empleados ya que de ello depende que la seguridad en cuanto a salud de las personas que laboran en los diferentes empresas o en los negocios no sean violentadas.

Visto está que, en la actualidad, el sistema jurídico ecuatoriano no cuenta con los medios jurídicos convenientes para garantizar que el 100% de la población que trabaja esté debidamente afiliada y más aún que los patronos estén al día en el pago de aportaciones al seguro.

Sin, embargo la aún insuficiente información y concienciación pública ha limitado que en el Ecuador exista total predisposición por parte de los patronos para asegurar a los empleados y cumplir con las normativas legales vigentes.

La falta de controles en los diferentes lugares donde hay empleados es uno de los factores que impide que la Ley se cumpla y se respete el derecho de los trabajadores, es por ello que el problema de seguridad social se constituye uno de los problemas más graves que enfrenta la humanidad, lo cual está dejando graves secuelas en lo relacionado a la salud, jubilación prestaciones de supervivencia y discapacidad.

Frente a este contexto es comprensible que el Gobierno nacional en la aplicación de las políticas sociales y de protección social se pregunte qué ha pasado con los demás ciudadanos, muy probablemente exista una evasión de patronos que incumplen con la ley y han dejado desprotegidos a los trabajadores y empleados en general, entonces surge la obligatoriedad del pago de los aportes al IESS por parte de los patronos. Si bien es cierto en el Art. 244 Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la sanción es la privación de la libertad, pero aun así estas se sigue evadiendo la seguridad social de las personas que laboran en diferentes actividades, por ello se hace necesario realizar cambios que ayuden a que garantizar el derecho a la seguridad social por parte de las personas que los contratan.

## 8. CONCLUSIONES

Una vez concluido el Marco teórico y empírico procedo a realizar las siguientes conclusiones:

- ✓ El Código Orgánico Integral Penal determina claramente cuáles serán las sanciones para los patronos que no afilian a los empleados y que atentan contra la seguridad social en cuanto a salud, pensiones, jubilación y dotación de medicación.
  
- ✓ Nuestra Constitución de la República establece que el Estado garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas y es deber y responsabilidad primordial del Estado sancionar a aquellas personas que no cumplan con lo establecido en la Ley.
  
- ✓ La insuficiente información y concienciación pública ha limitado la afiliación de todas las personas que trabajan, es así que solo un 50% de los empleados se encuentran asegurados y pueden acceder a los servicios médicos que ofrece el IESS en todas las ramas de la medicina.

- ✓ Las graves consecuencias que trae consigo el no afiliar a los empleados, da lugar aún se observe personas que luego de haber trabajado por largo tiempo en alguna dependencia no tengan derecho a una jubilación digna, ni tampoco tengan derecho a una liquidación y peor aún no hayan gozado de los beneficios que otorga la Ley como son los décimos tercer y cuarto.
  
- ✓ Existe un limitado control por parte de los funcionarios del IEES para determinar los trabajos en los cuales el patrono no afilia a su empleado y de esta manera aplicar las sanciones respectivas por incumplimiento de la Ley.

## **9. RECOMENDACIONES.**

- ✓ Los funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conjuntamente con las personas encargadas de hacer cumplir las leyes, deberían realizar conferencias donde se haga conocer a la ciudadanía el perjuicio y las sanciones que aplicables a los patronos que no afilian a los empleados.
  
- ✓ Considero que el Gobierno a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social difunda en su totalidad dichas leyes, acerca de las sanciones y consecuencias que se darían por no respetar la seguridad social de las personas que laboran bajo relación de dependencia.
  
- ✓ Sancionar con embargo de bienes y cuentas a todas aquellos patronos que atentan contra la seguridad social de sus empleados, sin tomar en cuenta que el perjuicio que les hacen es irreparable
  
- ✓ Es necesario realizar una reforma al Código Orgánico Integral Penal, con el fin de adoptar medidas que no violenten la libertad de las personas, pero que si hagan respetar el derecho que tienen todos los empleados que es la seguridad social.

- ✓ El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debería realizar más controles, para determinar las causas de la falta de afiliación de los empleados, ya que esto se puede estar dando por desconocimiento de los patronos o por desconocimiento de las sanciones que se aplicarían si se afecta la seguridad social de los empleados.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR**

Que, el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, establece 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

Que, el primer inciso del artículo 370 de la Constitución de la República señala que: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.”

Que, en el inciso primero del artículo 371 de la Carta Magna, se dispone que: “Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas;

con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado.”

Que, el artículo 91 de la Ley de Seguridad Social contempla la posibilidad para que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pueda celebrar convenios de purga de mora patronal con los empleadores, por lo que se hace necesario actualizar y regular los procesos internos armonizándolos con las disposiciones de la Constitución de la República, de la Ley de Seguridad Social y acorde con la nueva estructura institucional.

En uso de la facultad concedida por la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 34, expide la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

**REFÓRMESE: Artículo 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.-** En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

DEBE DECIR: Art. 243- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas el embargo de bienes muebles e inmuebles, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

**REFÓRMESE: Artículo 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.-** La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.

DEBE DECIR: Art. 244.- La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con la multa de cinco salarios básicos del trabajador en general, por cada trabajador no afiliado.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.

**Art. Final.-** La presente ley reformativa entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador a los ..... días del mes de... del año...dos mil catorce.

.....  
**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

.....  
**SECRETARIA**

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

1. ACOSTA, a. (coord.) (2010). Análisis de coyuntura. Una lectura de los principales componentes económicos, políticos y sociales del Ecuador durante el año 2009. Quito: Ildis-Flacso.
2. Asamblea Nacional (2010) "Asamblea debate reforma a la Ley de Seguridad Social para revalorizar las pensiones del IESS" Octubre, 21 2010.
3. Asamblea Nacional 2014 Código Orgánico Integral Penal del 10 de febrero de 2014.
4. CEPAL. 2008. "Panorama Social AL 2008. Capítulo II. Empleo, Pobreza y la Nueva Meta del Milenio" p. 1-68
5. DURAN, Fabio. 2007. "República del Ecuador: Diagnóstico del sistema de seguridad social"
6. Encuesta de Condiciones de Vida, Quinta Ronda 2005-2006,
7. [gov.ec/201010214530/noticias/boletines/asamblea-debate-reforma-a-la-ley-de-seguridad-social-para-reva-lorizar-las-pensiones-del-iess/Imprimir.html](http://gov.ec/201010214530/noticias/boletines/asamblea-debate-reforma-a-la-ley-de-seguridad-social-para-reva-lorizar-las-pensiones-del-iess/Imprimir.html) (consultada 22 noviembre 2010)
8. IESS REPORTES DEL AÑO 2013;
9. INEC. [www.inec.gov.ec](http://www.inec.gov.ec); Folleto de Indicadores de Salud.
10. Morales, J. P. y Paladines, J. V. (ed). Entre el control social y los Derechos Humanos: los restos de la política y la legislación de drogas. Volumen 9, serie neoconstitucionalismo y sociedad. Quito: Ministerio de Justicia y derechos Humanos.

11. Oficina Internacional del Trabajo Oficina Subregional de OIT para los países andinos Bolivia-Colombia-Ecuador-Perú-Venezuela. Departamento de Seguridad Social / OIT Ginebra. Septiembre. 197 p.
12. Pazmiño S. y G. Robalino. 2004. "La seguridad social en el Ecuador" Apuntes de Economía No. 47. Banco Central del Ecuador.
13. SALAZAR, Cedeño Darwin Enrique. 2012. "La Afiliación Masiva del IESS y su Impacto en un Mayor Acceso a la Seguridad Social de los Trabajadores Informales. Caso Específico: Comercio Informal y Trabajo Doméstico. Portoviejo. Año 2011" UNIVERSIDAD Técnica de Manabí, Carrera de Ciencias Administrativas
14. ZAFFARONI, e. r. (2009). Estructura Básica del Derecho Penal. Buenos aires: ediar.
15. ZaFFaroni, e. r. et. al. (2007). "los derechos fundamentales en la instrucción penal en los países de américa latina: situación regional". En Eugenio Raúl Zaffaroni y Elías Carranza (coordinadores), Los Derechos Fundamentales en la Instrucción Penal en los países de América Latina. México: ilanUd, asdi, raoul Wallenberg institute y editorial Porrúa.

## 11. ANEXOS



**Universidad Nacional De Loja**  
**Modalidad de Estudios a Distancia**  
**Carrera de Derecho**

**Tema:**

*“DESproporcionalidad EN LA TIPIFICACIÓN DE  
CONTRAVENCIÓN PENAL AL PATRONO QUE NO  
AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014”*

*Proyecto previo a la obtención de  
Título de Abogada*

**AUTORA:**

***Johana Katherine Pazmiño Quezada.***

Loja - Ecuador

2014

## **1.- Tema**

*“DESPROPORCIONALIDAD EN LA TIPIFICACIÓN DE CONTRAVENCIÓN PENAL AL PATRONO QUE NO AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014”*

## **2.- Problemática**

*“RACIONALIZACION DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA PENAL, CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EXIGENCIAS DE LA JUSTICIA SOCIAL EN LA CONTRAVENCIÓN DEL PATRONO QUE NO AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR. AÑO 2014”*

- **Contextualización del problema.**

Si bien es cierto, el tema de la seguridad social, valga la redundancia es parte del derecho social, que entre otras cosas exige el cumplimiento de las obligaciones patronales para con los empleados y trabajadores.

Esta ha sido una de las preocupaciones que tienen un mayor impacto por la importancia que tiene el dar oportunidades de incrementar su escasa cobertura de seguridad social. Es por ello, que los instrumentos internacionales adoptados por la OIT y las Naciones Unidas, se afirma que todo ser humano tiene derecho a la seguridad social. En la declaración de Filadelfia (1.944), tras la Conferencia Internacional del Trabajo se reconoció la obligación de la OIT, donde los países miembros asumieron compromisos de "extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa".

Al respecto el Dr. POSSO Zumárraga, manifiesta: "En la Recomendación sobre la seguridad de medios de vida, 1944 (núm. 67) se establece que el Seguro Social debería proteger, cuando estén expuestos a riesgos a todos los asalariados y trabajadores independientes y a las personas que estén a su cargo (párrafo 17). En la declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, se afirma que "Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social (Art. 22) y se hace referencia específicamente al derecho a la asistencia, médica y a los servicios necesarios, a la seguridad en el caso de enfermedad, discapacidad, viudez, vejez y desempleo y a los cuidados y asistencia especiales a la maternidad y a la infancia (Art. 25). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales, 1966, se reconoce" el derecho de toda persona a la seguridad social (Art. 9)"<sup>16</sup>.

El problema de la seguridad social se constituye en uno de los problemas más graves que enfrenta la humanidad, lo cual deja graves secuelas en lo relacionado a la salud, jubilación, prestaciones de supervivencia y discapacidad. Una proporción muy elevada de la población en la mayoría de las regiones del mundo, no disfruta de ningún tipo de protección social o bien sólo se halla cubierta de forma muy limitada. Este es el caso de la amplia mayoría de las personas en los países en desarrollo como el nuestro y aún de los países industrializados más ricos, existen brechas incontrolables y crecientes cada vez más de desprotección social. En el mundo las cifras son reveladoras, se estima que sólo alrededor de un 20 por ciento de la población mundial en edad de trabajar (así como sus familias) tienen acceso efectivo a una protección social completa y adecuada.

Obviamente, el problema de la cobertura insuficiente no es nuevo, sobre todo en los países en los que en un gran número de personas vive con un salario mínimo vital, que realmente muchas de las veces es "mínimo". Ahora bien, en los últimos años, las perspectivas de resolver, o al menos paliar, este problema se han vuelto mucho más difíciles, ya que una proporción cada vez mayor de la mano de obra urbana trabaja en la economía informal,

---

<sup>16</sup> POSSO, Zumárraga Manuel Dr. 2006, "LA SEGURIDAD SOCIAL DE CARA A LA REFORMA" Miembro de la Comisión de Reforma - Consultor en temas, de Seguridad Social y Calidad Empresarial. Archivos. Asamblea Nacional del Ecuador.

entre otras razones como resultado del ajuste estructural de los gobiernos de turno. En América Latina y en el Ecuador, el desarrollo, en los últimos años el mayor el incremento de la mano de obra urbana ha tenido lugar en la economía informal, lo que refleja en el mejor de los casos, el lento crecimiento del empleo asalariado, la migración masiva e incontrolada en nuestro caso completan el cuadro de una cobertura incipiente, canalizada a la empresa privada, por la proliferación de programas de salud y pensiones brindadas por Administradoras o aseguradoras de ese sector.

Los trabajadores de la economía informal carecen de seguridad del empleo y los ingresos, o bien sólo gozan de una seguridad muy precaria. Sus salarios tienden a ser muy bajos y a fluctuar más que los de otros trabajadores. Un breve período de incapacidad puede dejar al trabajador y a su familia sin los ingresos necesarios para sobrevivir.

En ese contexto de los sucesos del mundo en torno a la seguridad social, es pertinente, mirar este complejo problema a la luz de la realidad ecuatoriana, nos encontramos con las siguientes tablas, que dan cuenta que el crecimiento desde 1993 a 2003, la población protegida creció en un 23,59%, la población afiliada creció en un 19,42% y la población jubilada y beneficiaria creció en un 69,79 %.<sup>17</sup> La evolución de la **población protegida** en el periodo 1978-2003 fue el siguiente:

---

<sup>17</sup> GALINDO Edwin. Los datos de las tablas que se exponen en las siguientes tablas, corresponden al Observatorio Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales, realizado en el Año 2007.

**Cuadro N°1**  
**Población Protegida**

Año	Población protegida	Año	Población protegida
1978	640,31	1991	1,675.795
1979	682,202	1992	1,787.831
1980	747,069	1993	1,860.938
1981	786,446	1994	1,949.194
1982	812.964	1995	2,098.848
1983	875.935	1996	2,120.770
1984	1,027.709	1997	2,210.799
1985	1,146.356	1998	2,291.566
1986	1,223.735	1999	2,253.910
1987	1,299.032	2000	2,245.647
1988	1,381.598	2001	2,312.376
1989	1,453.169	2002	2,289.360
1990	1,560.268	2003	2,299.927

**Fuente:** Seguridad Social y Calidad Empresarial. Archivos

**Elaborado por:** Johana Katherine Pazmiño Quezada

Por otro lado encontramos en el mismo periodo, la **población cotizante** con los siguientes datos:

**Cuadro N°2**  
**Población Cotizante.**

Año	Pob. Cotizante	Año	Pob. Cotizante
1978	498,137	1991	826,373
1979	526,248	1992	856,456
1980	555,335	1993	886,634

1981	585,397	1994	919,948
1982	598,986	1995	1,050,502
1983	587,74	1996	1,057,774
1984	617,642	1997	1,067,038
1985	648,46	1998	1,097,716
1986	680,092	1999	1,092,887
1987	712,64	2000	1,054,483
1988	746,076	2001	1,127,394
1989	780,393	2002	1,157,165
1990	815,736	2003	1,184,485

**Fuente:** Seguridad Social y Calidad Empresarial. Archivos

**Elaborado por:** Johana Katherine Pazmiño Quezada

Por otro lado, dando un salto histórico que nos ubique en el año 2013, para compararlos, nos encontramos que, el Ecuador cuenta con **373.365 empleadores**; la mayoría de estos se encuentra en Pichincha, 130.430; Guayas 77.114; Azuay, 24.626; Manabí 143.668; Esmeraldas 5,890; por citar algunas provincias importantes por su economía y población y hacer una comparación con Esmeraldas.

Mientras que en el mismo año, los afiliados o **población cotizante** corresponden a **2.646,188** habitantes; en Pichincha 945.546; Guayas 693.143; Azuay 150937; Manabí 143.669; Esmeraldas 44.223; lo que evidencia que desde el 2003 al 2013, ha existido un crecimiento de casi el 50% de la población cotizante para el IESS.

Pero también ha crecido de una manera abrumadora la **población protegida**, en los últimos tres años, se ha incrementado siendo grande el número de afiliados y beneficiarios (jubilados, viudos y huérfanos) de los servicios de salud del IESS, que aumentó en un 153%. En el 2010 sumaban 3'200.000, mientras que en el año 2013 la cifra de la población protegida llegó a 8,100.000 millones y sólo (2,5 millones son aportantes directos).<sup>18</sup>

En ese contexto es comprensible que el Gobierno nacional en la aplicación de las políticas sociales y de protección social se pregunte qué ha pasado con los demás ciudadanos, muy probablemente exista una evasión de patronos que incumplen con la ley y han dejado desprotegidos a los trabajadores/as y empleados en general, entonces surge la obligatoriedad del pago de las mensualidades al IESS por parte de los patronos so pena de ser reclusos por contravención contra el derecho al trabajo, así lo expresa el **Art. 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**, del Código Integral Penal.- “La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada”<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> **DIARIO EL COMERCIO**, [http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/beneficiarios-IESS-LeySeguridadSocial-Asamblea\\_0\\_1049295131.html](http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/beneficiarios-IESS-LeySeguridadSocial-Asamblea_0_1049295131.html).

<sup>19</sup> CÓDIGO Orgánico Integral Penal. Registro Oficial Suplemento. 180 del 10-feb-2014; Art. 244.

Con lo expuesto, podemos advertir que existe un endurecimiento y quizá desproporcionalidad de la medida de prisión por no afiliación al IESS, mucho más si comprendemos que los Estados Miembros de las Naciones Unidas, del cual es miembro nuestro país acordaron que la aplicación de la prisión será tomada en cuenta como último recurso y que en los ordenamientos jurídicos se introducirán medidas no privativas de la libertad para proporcionar otras opciones, y de esa manera reducir la aplicación de las penas de prisión, y racionalizar las políticas de justicia penal, teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, las exigencias de la justicia social y las necesidades de rehabilitación del delincuente.

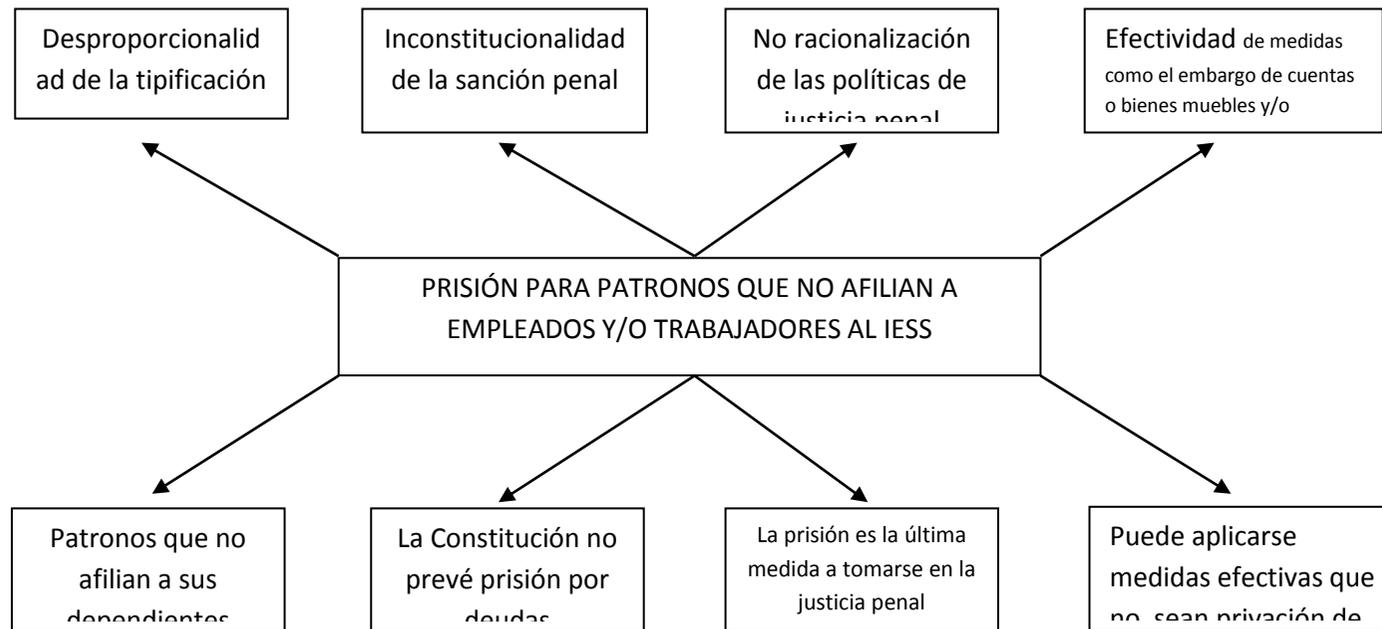
Situación con la que se está incumpliendo de manera desmedida, pues, existirían medidas igual de drásticas pero que no afectarían la integridad personal ni vulnerarían el segundo derecho más importante de las personas después de la vida, el bien máspreciado es la libertad. Para obligar a cumplir con la obligación del pago de seguridad social bien pudo acudirse a otras medidas como el embargo de las cuentas, bienes muebles o inmuebles, que con seguridad repercutirían con efectos inmediatos.

Lo dicho retoma más importancia, cuando observamos que con esta disposición se está violentando la Constitución ecuatoriana que prohíbe la prisión por deudas, circunstancias que las analizaremos en el contexto de esta interesante tesis.

Por las consideraciones expuestas, esta tesis propondrá todos los elementos que conlleven demostrar que el Código Orgánico Integral Penal ha tipificado la contravención de no afiliación al IESS por parte del patrono con una fuerte desproporcionalidad contrario a la **“RACIONALIZACION DE LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA PENAL, CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EXIGENCIAS DE LA JUSTICIA SOCIAL”**, racionalización a la que se aproxima cada vez más la justicia penal, en torno al tema se entretendrá el marco teórico, legal, e investigación de campo, a partir de lo cual se podrá realizar los mejores aportes en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de ley.

### Cuadro N°3

#### Análisis Crítico



Elaborado por: Johana Katherine Pazmiño Quezada

El problema de la seguridad social en la sociedad ecuatoriana ha ido disminuyendo, aumentándose la población cotizante al IESS, como ha quedado demostrado, pero aún existe aproximadamente un 50% de la población que está completamente desprotegida, lo cual, sin lugar a dudas afecta el normal desenvolvimiento social y sobre todo crea inseguridad social y familiar, por lo cual el Estado está en la obligación de dictar medidas que contribuyan a disminuir este problema y a proteger el bien preciado de la vida como un derecho fundamental, la salud, el ingreso justo y la solidaridad social entre los que más ganan, debido a que los aportes están dados en razón de los ingresos.

### **3.-JUSTIFICACIÓN**

La justificación de este tema está dada, debido al interés y preocupación suscitado en la sociedad, fundamentalmente entre los empleadores, que desde el 10 de febrero, deben asumir con más responsabilidad social los compromisos de seguridad social para con los trabajadores y empleados, mucho más cuando cualquier olvido, descuido y falta de atención, pudiera significar una experiencia negativa de prisión, con las implicaciones de descredito social a las que pudiera estar sometido y que pudieran afectar no sólo su imagen personal sino también la de la empresa.

La factibilidad para desarrollar este trabajo de investigación está dada, puesto que el esmeraldeño se caracteriza por la apertura y las instituciones, empresas, microempresas y centros artesanales, están predispuestos a opinar sobre el tema al tratarse de investigación académica que no tendrá connotaciones políticas ni represalias de ninguna clase; fundamentalmente, las personas naturales y jurídicas a encuestar y entrevistar son: Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial y Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal de Esmeraldas, La cámara provincial de Turismo, cámara provincial de la Producción, Asociación de Hoteleros, Asociación de comerciantes, Asociaciones de microempresarios por las diferentes ramas de la producción; Asociación de artesanos, Asociación de pequeños pesqueros, Asociación de Transportistas para recabar el criterio

jurídico y social de los directivos y de alguna manera anticipar los efectos del código Integral Penal a partir del 10 de agosto, fecha en la que entrará en vigencia.

En el IESS, existe suficiente material bibliográfico, relacionado con las categorías a investigarse desde el ámbito administrativo, e histórico de la institución en el Ecuador, así como relacionarla con la seguridad social en otros países del mundo y las repercusiones político-sociales y legales en esos países, también cuento con los actuales conceptos y medidas jurídico-políticas tomadas en el Ecuador sobre el tema, una limitante podría ser la doctrina insuficiente, legislación positiva y comparada relacionada con la prisión por deudas, así como la prisión por seguridad social no cumplida; sin embargo, en el punto inverso del tema, es decir en la defensa de los derechos humanos, en la humanización de la pena, en la proporcionalidad de la pena, y racionalización de las políticas de la justicia penal, pues lo que más importa a la justicia y a la ley es la rehabilitación del delincuente, temáticas que me permitirán ampliar la visión respecto de este tema socio-político que se fortalece en la Ley.

También cuento con el apoyo de Universidad Indoamérica, de los prestigiosos docentes conocedores del derecho, el apoyo del tutor y director de tesis, así como de los miembros del tribunal que con seguridad me

apoyarán en el proceso del cumplimiento de los objetivos trazados, la corrección de incongruencias, errores ampliación del problema, concreción en otros momentos, es decir, que estoy segura que el tema de tesis propuesto al final será un aporte a la justicia penal en la contravención penal del empleador que no ha afiliado a sus empleados y trabajadores al IESS, dando otras opciones que no correspondan con la prisión por esta contravención puesto que existen otras medidas eficaces en el campo administrativo y en pleno cumplimiento de lo dispuesto por los derechos humanos, que la prisión y reclusión deben ser la última alternativa, luego de haber agotado otras opciones para evitar la evasión de los empleadores frente a la seguridad social de sus dependientes..

## **4.-OBJETIVOS**

### **4.1.-GENERAL**

Determinar la normatividad jurídica que regula la contravención penal al patrono que no afilia sus empleados al IESS.

### **4.2.- ESPECÍFICOS**

1. Elaborar un marco doctrinario-histórico en lo relacionado a las categorías, seguridad social, contravención penal;
2. Determinar el marco legal positivo y de derecho comparado relacionado de la prisión por deudas, proporcionalidad de la pena, humanización y racionalización de la pena;
3. Proponer reformas legales que permitan superar esta desproporcionalidad de la pena en la tipificación de contravención penal al patrono que no afilia a sus empleados al IESS, en el Ecuador.

## **5.-HIPÓTESIS**

Existe desproporcionalidad en la tipificación de la contravención penal, de sancionar con prisión al Patrono que no afilia a sus empleados al IESS, pudiendo ésta medida ser reemplazada exitosamente con sanciones el embargo de cuentas y/o bienes muebles o inmuebles.

## **6.- MARCO TEÓRICO**

### **Antecedentes**

#### **Antecedentes conceptuales.-**

Cuando se habla de seguridad social, se está evocando lo relacionado al seguro social, también conocida previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez, paro laboral o discapacidades.

El objetivo que la seguridad social tiene, está relacionada con ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, para que puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades de la persona y su familia.

En ese contexto, el seguro social, pasa a ser la entidad que administra los fondos y otorga los diferentes beneficios que contempla la Seguridad Social en función al reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro, generalmente esta tarea la tiene el estado y excepcionalmente estos seguros son privados. Estos servicios o beneficios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de incapacidad, pensiones de viudez y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo, entre los principales.

En el caso del seguro de desempleo, este garantiza el mantenimiento de ingresos, principalmente la solución del problema del dinero en caso de pérdida de empleo, jubilación, discapacidad laboral o congénita y desempleo.

Servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.

El término seguridad social también se usa para referirse a la seguridad básica, un término aproximadamente equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos.

### **Antecedentes históricos.-**

La Seguridad Social, como tal, nace en Alemania, en la época del Canciller Otto von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad, hacia el año 1883.

La expresión "Seguridad Social" se empieza a usar de manera popular y masiva a partir de su uso por primera vez en una ley de Estados Unidos, conocida como la "Social Security Act" de 1935. Posteriormente, el concepto es ampliado por Sir William Beveridge en el llamado "Informe Beveridge" (el llamado "Social Insurance and Allied Services Report") de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del National Health Service británico hacia el año 1948 (Servicio Nacional de Salud, en español).

Finalmente, un fuerte emprendedor en temas de seguridad social fue Japón, antes de la Segunda Guerra Mundial, se constituyó como uno de los principales impulsores mundiales de la seguridad social, creando el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar y su propio sistema de pensiones e incapacidad.

### **La seguridad en el momento contemporáneo.-**

Cada vez más se pretende masificar el tema de seguridad, inclusive rompiendo las fronteras de los países limítrofes, claros ejemplos de ello son:

### **- Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social**

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, conforme a lo que se previsto en su artículo 31.1, su entrada en vigor del Convenio se produjo el 1 de mayo de 2011, plantea la ratificación de siete estados: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España y Portugal; luego se unió también Paraguay quien fue ratificado por los firmantes del convenio. No obstante, de acuerdo con ese mismo artículo, la efectividad del Convenio queda condicionada a la firma por dichos Estados del Acuerdo de Aplicación que lo desarrolla. Hasta la fecha, el Acuerdo de Aplicación solamente ha sido firmado por España el 13 de octubre de 2010 y por Bolivia el 18 de abril de 2011; la ratificación de los otros países con seguridad, brindarán un nuevo matiz para la seguridad social en la región.

### **- Convenio Multilateral de la Unión Europea**

La Unión Europea se ha constituido en un multiestado, que con el ánimo de proteger a sus ciudadanos, ha dispuesto una serie de normas comunes que protegen los derechos de seguridad social de sus ciudadanos cuando se desplazan por Europa, bajo cuatro principios generales de coordinación europea de Seguridad Social que se transcriben a continuación:

1. "Sólo se puede estar cubierto por la normativa de un país a la vez, de modo que sólo se cotiza en un país. La decisión sobre qué normativa

nacional se aplica en cada caso corresponde a los organismos de Seguridad Social. No se puede elegir.

2. Cada uno tiene los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del país donde esté cubierto: es lo que se denomina principio de igualdad de trato o no discriminación.
3. Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.
4. En general, si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro. Es lo que se denomina principio de exportabilidad<sup>20</sup>.

Desde el 1 de mayo de 2010 entraron en vigor dos normas que modernizan la coordinación: los Reglamentos 883/2004 y 987/2009; la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (CACSSS) está formada por un representante de cada país de la Unión Europea y un representante de la Comisión Europea. Su cometido es resolver cuestiones administrativas, pronunciarse sobre la interpretación de la normativa en materia de coordinación de la seguridad social y propiciar la colaboración entre los países miembros de la UE.

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), siglas en inglés de Sistema de Información Mutua sobre Protección Social, ofrece acceso a

---

<sup>20</sup> REGLAMENTO. 883/2004, Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (CACSSS); Art. 2.;

información detallada, comparable y periódicamente actualizada sobre los sistemas nacionales de protección social.

El Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI) es un sistema informático centralmente alojado en la Comisión Europea que permite a los organismos de seguridad social de toda la UE intercambiar información de forma más rápida y segura, tal como exigen los Reglamentos europeos sobre coordinación de la seguridad social.

### **Antecedentes históricos de la seguridad social en el Ecuador.**

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública, descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

En cuanto a la historia misma, el IESS, nace con el gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N° 018, del 8 de marzo de 1928, quien creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada que de conformidad con la Ley se denominó Caja de Pensiones. La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector

laboral público y privado. Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios.

Hacia el año 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex -Instituto Nacional de Previsión. En 1962 formaban parte de ella la Caja militar y la Caja policial hoy ISSFA e ISSPOL respectivamente. Luego las Fuerzas Armadas lograron su separación del IESS para formar el ISSFA en 1992 y en 1995 lo mismo logra la Policía Nacional que forma el ISSPOL.<sup>1</sup>

Mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Otro momento importante del IESS, fue cuando dio acogida a los campesinos, como un proyecto de universalización de la salud, en 1968, amplió la cobertura del IESS al sector rural, habiéndose empezado con las provincias de Chimborazo, Manabí, Imbabura, Guayas y Loja.

Otro momentos importantes que ha tenido la seguridad social en el Ecuador está vinculado a la tendencia social y protectora de derechos de la

Constitución de 2008, que en su artículo 34, garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, y señala que es deber y responsabilidad primordial del Estado, entre otros artículos que tienen la misma connotación, lo que si es verdad que a partir de 2008 el nivel de cobertura del IESS se ha triplicado. Para poder enfrentar la creciente demanda del acceso a la salud, en el año 2010, el IESS firmó acuerdos con clínicas privadas para poder proveer el servicio de la salud. Para 2011 el IESS, inyectó 426,6 millones y para 2012 la cuenta se incrementó en 200 millones. Así para 2013, 509 clínicas privadas brindan servicios de salud pública y son proveedores de la red nacional. Con estos convenios se cubre aproximadamente el 17% de la demanda, sin embargo esto resulta deficitario, pues, aún existe un 21% de afiliados que aún no está siendo atendido o que tiene dificultades con el sistema de salud actual<sup>21</sup>.

Si bien es cierto, el contexto expuesto es muy amplio, y podrían salir muchos temas de investigación; sin embargo ya direccionándolo al tema de estudio, el gobierno central se ha planteado como política nacional el incremento de beneficiarios de la seguridad social y con esa intención, el 10 de febrero de 2014, la Asamblea Nacional, dictó el Código Orgánico Integral Penal, que entrará en vigencia el 10 de agosto del mismo año, donde se prevé la prisión a los patronos que no afilien a sus empleados o dependientes, situación que ha despertado temores y con seguridad inconvenientes para muchos

---

<sup>21</sup> [http://www.elcomercio.com/sociedad/IESS-clinicas\\_privadas-convenios-mejoras-Ecuador-salud\\_0\\_986301440.html](http://www.elcomercio.com/sociedad/IESS-clinicas_privadas-convenios-mejoras-Ecuador-salud_0_986301440.html) Datos extraídos del Diario el Comercio

empleadores, lo cual se analizará con la mayor profundidad en este proceso investigativo.

- **FUNDAMENTACIONES**

**Fundamentación Filosófica**, ubica al investigador en una determinada teoría del pensamiento en relación con el problema de investigación

**Fundamentación Ontológica**, se refiere a la transformación de los seres humanos en la dimensión espiritual con un enfoque inter e intrapersonal, como consecuencia del trabajo de investigación.

**Fundamentación Axiológica**, es la explicación de los valores humanos que se deben considerar en el desarrollo de la investigación.

**Fundamentación Social**, considera los escenarios en que los actores del proceso investigativo interactúan desde la realidad del problema planteado.

**Fundamentación Psicológica**, evidencias que se deben considerar desde la individualidad y respeto de las diferencias que tiene el ser humano.

**Fundamentación Legal**, es el sustento normativo que consta en las diferentes leyes y apoyan políticamente el proceso de investigación.

## **MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN.-**

### **LA CONTRAVENCIÓN.-**

La contravención es ontológicamente distinta al delito, corresponde a una omisión de ayuda al quehacer del gobierno, “El término contravención

pertenece al ámbito del derecho que se utiliza para designar a aquellos actos que van en contra de las leyes o lo legalmente establecido y que por lo tanto pueden representar un peligro tanto para quien lo lleva a cabo como también para otros. Normalmente, la idea de contravención se aplica a situaciones de falta de respeto a las normas, ya que si bien muchos de ellos no son delitos de gravedad, suponen siempre infringir la ley o el código de convivencia pertinente”<sup>22</sup>.

La Enciclopedia Libre Wikipedia manifiesta que “Una falta o contravención, en Derecho penal, es una conducta antijurídica que pone en peligro algún bien jurídico protegible, pero que es considerado de menor gravedad y que, por tanto, no es tipificada como delito.

Las faltas cumplen con todos los mismos requisitos que un delito (tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad). La única diferencia es que la propia ley decide tipificarla como falta, en lugar de hacerlo como delito, atendiendo a su menor gravedad.

Dado que, por definición, la gravedad de una falta es menor a la de un delito, las penas que se imponen por las mismas suelen ser menos graves que las de los delitos, y se intenta evitar las penas privativas de libertad en favor de otras, como las penas pecuniarias o las de privaciones de derechos”.

---

<sup>22</sup> <http://www.definicionabc.com/derecho/contravencion.php#ixzz2wkO1WxuJ>

Para otros autores "...la contravención es lo mismo que un delito pero en pequeño, un delito enano"<sup>23</sup>

Sin embargo la contravención en el campo de lo penal, el Dr. Parada: "La práctica, en efecto, viene mostrando que el sistema judicial penal está sufriendo una sobrecarga de actividad con motivo de la multiplicación en progresivo aumento a las infracciones a la legislación y que han sido sometidas al sistema penal. ¿Cómo liberar a los jueces de su excesiva polarización en castigar las infracciones a la legislación administrativa, sin que el sistema judicial pierda el control de la función represiva?. La respuesta parece encontrarse en un sistema de asociación más estrecha del derecho administrativo al ejercicio de sus funciones represivas sin que ello comporte un traslado puro y simple de las competencias a la administración ni una marginación del juez ordinario. En esto consiste justamente la despenalización que viene a ser un sistema de equilibrio en el que la Administración ejerce un sistema represivo en un régimen diverso del común a la restante actividad administrativa y caracterizado fundamentalmente por la privación de los actos sancionadores de carácter penal y del privilegio de la decisión ejecutoria y además porque la fiscalización de esa actividad no ha de llevarse por los estrechos caminos del recurso contencioso administrativo, sino por las anchas avenidas de un recurso suspensivo ante

---

<sup>23</sup> VILLEGAS, Héctor B. Derecho Penal Tributario. Pág. 42

el Juez Ordinario, características que se aprecian en la reciente legislación Italiana y Alemana...”<sup>24</sup>

### **INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS.-**

“Por infracción administrativa, se entiende la acción que realiza el tipo de una ley en la que está sancionada con una multa, exigiéndose los elementos de la tipicidad, punibilidad de los propios delitos y también los correspondientes a la imputabilidad y a la culpabilidad, aceptándose solo excepcionalmente la modalidad culposa”<sup>25</sup>

“El punto más grave de la distorsión lo constituye en que la atribución del poder sancionatorio a la administración comporta la posibilidad de imponer penas de privación de libertad, directa o indirectamente por impago de las pecuniarias lo que ha llevado en ocasiones a la creación de tribunales administrativos y jurisdicciones especiales a los que se atribuye esa competencia represiva”

### **PRINCIPIOS GENERALES DE LAS PENAS Y SANCIONES.-**

Los principios generales son como límites que se ponen al derecho penal, quien pone esa barrera al derecho penal es la doctrina que es la principal aportante en la construcción del derecho penal, de esa manera, la sociedad

---

<sup>24</sup> PARADA, Vázquez J. Ramón. La potestad sancionadora y la crisis del sistema penal. Círculo de estudios Jurídicos. Madrid. 1996. Pág. 54.

<sup>25</sup> IBIDEM. Pág. 65

protege que el derecho penal no se salga de control y acabe con el estado de derecho. El objetivo de los principios es la reducción del poder punitivo de los estados.

Los principios que más se observan son:

- k) **Principio de proporcionalidad:** conocido también como Principio de intervención mínima, para este principio el Derecho Penal debe tener carácter de última ratio por parte del Estado para la protección de los bienes jurídicos y sólo para los casos más importantes frente a los ataques más graves; sólo aplicable cuando han fracasado otros mecanismos de protección menos gravosos para la persona.
- l) **Principio de legalidad.-** Una ley penal válida es solamente aquella emitida por los órganos autorizados por la constitución para construir legislación penal; expresión latina nullum crimen, nulla poena sine lege previa: no hay delito ni pena sin ley previa.
- m) **Lex previa:** Principio de irretroactividad.- La ley penal rige para el futuro, debe ser previa a la comisión del hecho, y los hechos cometidos antes de la vigencia de la ley no pueden ser perseguidos por esta.
- n) **Lex scripta:** Principio de escrituración.
- o) **Lex stricta:** Principio de la máxima taxatividad legal e interpretativa.- Este principio exige de los legisladores el mayor esfuerzo en precisión de redacción. En falta a este principio, el juez tiene dos opciones:

declarar la inconstitucionalidad o aplicarla bajo su interpretación, en la forma en que más se restrinja el poder punitivo.

- p) **Principios pro derechos humanos.**- el respeto a los derechos de las personas y a la carta de los derechos humanos
- q) **Lesividad.**- Lo que no le haga daño a nadie, no puede ser castigado por la ley.
- r) **Humanidad, humanización de las penas.**- Todo castigo o pena debe estar libre de crueldades innecesarias. Esto incluye la tortura, los tratos crueles y degradantes.
- s) **Trascendencia mínima.**- La pena no debe recaer en nadie más que la persona imputable. Los demás, especialmente su familia, no tienen que sufrir ni todo ni parte del castigo.
- t) **Doble punición. Non bis in ídem.**- En principio, no puede juzgarse a una persona dos veces por el mismo hecho.

## **EL DERECHO AL TRABAJO.-**

La conceptualización del Derecho del Trabajo, está dada por el conjunto de preceptos, políticas de orden público, que se encuentran normadas en leyes que regulan las relaciones laborales entre los sujetos del trabajo. Se podría reconocer que existen varias formas de trabajo, dentro del contexto jurídico destacamos el trabajo informal, por cuenta propia y bajo dependencias. Se destaca en la ley, tres elementos principales:

- d) El Trabajo Humano Libre y Personal.
- e) La Relación de Dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- f) El pago de la Remuneración como Contraprestación.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que por lo general existe una parte Fuerte (el Empleador) y una parte Débil (el Empleado); al menos así lo ve el derecho laboral social y como el fuerte en cualquier momento puede usar todo su poder, es preciso proteger al débil. Por ello, el Derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Dentro de la historia del derecho laboral ha pasado por varias etapas, primero se califica como una rama jurídica de relativa y reciente data, y en constante evolución, ha recibido diversidad de denominaciones. En sus comienzos se le conoció con el nombre de Legislación Industrial o Derecho Industrial, posteriormente se le catalogó como Legislación Obrera o Derecho Obrero, enmarcándole dentro de la esfera del Derecho Social. Pero en la actualidad tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT), como las Doctrinas y Cátedras Universitarias, se refieren a esta área jurídica como el “Derecho del Trabajo”, nuestra reglamentación adopta esta nomenclatura

jurídica, aunque últimamente tomando como denominación el de “Derecho Laboral”

## **LA SEGURIDAD SOCIAL DERECHO DEL TRABAJADOR, OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR, DESDE EL CONTEXTO LEGAL.-**

"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..." Este enunciado, de corte esencialmente humanista pertenece a los principios de la justicia social, solidaridad y dignificación humana, consta precisamente en el artículo 34 de la Constitución Política actual y que se relaciona también con el art. 14 del mismo cuerpo legal que reconoce el derecho de todas y todos lo ecuatorianos al "Buen Vivir". Para que sea un hecho palpable este buen vivir tiene que mejorarse la calidad de vida y aquí el IESS juega un rol importantísimo en la prestación de sus servicios.

El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las

prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. 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. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada (Art. 369)

Finalmente en torno al mismo tema se manifiesta que el **Estado estimulará la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** a las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior, y asegurará la prestación de contingencias. El financiamiento de estas prestaciones contará con el aporte de las personas afiliadas voluntarias domiciliadas en el exterior (Art. 374).

Por otra parte, el Código Orgánico Integro Penal, en el Art. 244, manifiesta que la “La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada”<sup>26</sup>.

Ley de Seguridad Social, “Art. 73.- Inscripción del Afiliado y Pago de Aportes.- “El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, ...”

## **LA CONTRAVENCIÓN ADMINISTRATIVA**

En pocas materias resulta tan significativa la contradicción entre la norma constitucional y la legislación penal, a criterio de la investigadora, la redacción de estas normas respondió más al comportamiento político y no social del Ecuador. Considero que desde la expedición de la Constitución actual ha existido una respuesta positiva que incrementó el número de asegurados que hasta se ha triplicado de acuerdo a los datos estadísticos que se presentan por la institución. Por lo tanto, ante esta respuesta social de empleadores y ciudadanía en general, no debería amenazarse siquiera con tomarse medidas penales de prisión, sino medidas administrativas que conlleven al cobro de la deuda y la seguridad inmediata del trabajador que ha sido violentado en sus derechos a través del embargo de cuentas de

---

<sup>26</sup> Código Orgánico Integral Penal. Art. 244. Contravención contra el derecho al Trabajo

ahorro o corrientes, así como al embargo de vehículos, como medidas preventivas que considero habrían sido suficientes.

## **8.-METODOLOGÍA**

- **Enfoque de la Modalidad:**

Para la corroboración de la hipótesis y cumplimiento de objetivos, es preciso utilizar los dos enfoques metodológicos, cuantitativo; pues, de la aplicación de las encuestas será posible construir tablas de datos, gráficos que permitan exponer con datos exactos; pero también, de la observación de campo de los diálogos que se logre entablar con los presidentes de las asociaciones y cámaras de la producción así como con los directores de talento humano de las empresas públicas y/o privadas del cantón Esmeraldas, con esta información se podrá llegar a apreciar de mejor manera los efectos y consecuencias de esta medida penal en el campo laboral de las empresas pequeñas, medianas y grandes.

- **Modalidad y tipos de la investigación**

En este caso utilizaré la investigación bibliográfica – documental, que aportará información relevante respecto del caso de estudio, así como doctrina pertinente y legislación del derecho positivo y comparado que permita abordar el tema con conocimiento de causa.

Por existir algunas investigaciones de campo, que pueden dar importantes aportes se utilizará los estudios realizados por el OIT; OMC, IESS, MRL entre otros que darán su aporte al proceso investigativo.

Esta investigación por las características que presenta será explorativa-descriptiva.

- **Población y muestra**

Es el universo total que va a ser investigado corresponde a 50 personas de la ciudad de Esmeraldas, que estén directamente vinculadas como autoridad máxima nominadora y Director de Recursos Humanos de las empresas públicas y/o privadas así como presidentes de cámaras de la producción y otras asociaciones de productores, artesanos hoteleros; así como a inspectores del MRL.

- **Técnicas e Instrumentos de investigación:**

Encuesta – cuestionario de preguntas

Entrevista – 5 entrevistas a: (1 presidente de la cámara de comerciantes; 1 Presidente de la Asociación de pesqueros; 1, Director de Recursos Humanos del GAD Municipal; 1) Empresario; 1 Hotelero)

- **PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La metodología para recabar la información pertinente a la investigación que permita el cumplimiento de los objetivos se hará a través del estudio, análisis personal y doctrinario de la ley positiva, vigente en nuestro país; así como, también analizar la realidad socio-económica-política y administrativa del

gobierno y sobre todo de las entidades que deben velar por los derechos de los trabajadores.

Además, para el cumplimiento de esta tarea se requerirá de:

**Investigación documental jurídica;** relacionada con:

En el contexto ecuatoriano, la Constitución Política de la República del Ecuador, Código Orgánico Integral Penal; Ley de Seguridad Social, Reglamentos y Acuerdos del IESS; jurisprudencia relacionada con las contravenciones; acuerdos y decretos del Ministerio de Relaciones Laborales, otros que se consideren pertinentes. Derecho positivo comparado; doctrina y jurisprudencia relativa al tema.

**Investigación de campo;** para lo cual se utilizará la investigación documental que hace referencia a la información que se extraerá criterios jurídicos de diferentes autores y fuentes bibliográficas que estén relacionadas con el tema de las contravenciones, prisión por deudas, la prisión como la última ratio en el derecho penal, medidas cautelares, medidas alternativas, los derechos de los trabajadores, los deberes y obligaciones del Estado y del empleador; así como a la opinión ciudadana y de funcionarios conocedores del tema, para lo cual, se elaborarán encuestas y se seleccionará a los encuestados, así como entrevistas puntuales.

- **Planes de procesamiento y análisis de la información**

Las encuestas serán aplicadas a 50 personas, vinculados a empresas, asociaciones y cámaras de la producción y artesanales; así como a

empresas públicas y privadas Cantón Esmeraldas; una vez recogidos los datos se realizarán las siguientes acciones:

- d) **Codificación:** Que significa poner los códigos pertinentes que permitan organizar los criterios y datos extraídos en cada ítem de la encuesta cumpliendo con los requerimientos estadísticos;
- e) **Tabulación:** Que permitirá mostrar tablas y gráficos estadísticos con los datos tabulados;
- f) **Análisis e interpretación de datos:** Luego del bagaje de datos teóricos, legales e investigación primaria o de campo extraídos, el investigador, estará en capacidad de hacer una análisis descriptivo y explicativo de éstos; lo cual permitirá acercarse más a la realidad para deducir e interpretar los datos en función del tema, lo que a la vez le dará la capacidad para hacer una propuesta lo más apegada al sentir y de los trabajadores y principalmente de los empleadores.

#### **Técnicas e instrumentos.-**

Para la recolección de datos a realizarse, se aplicará la encuesta a 50 personas vinculadas con el tema de estudio de acuerdo a los parámetros ya descritos, para conocer los criterios, opiniones, temores y propuestas que tuvieren para la Ley que dispuso la **CONTRAVENCIÓN PENAL DE PRISIÓN AL PATRONO QUE NO AFILIA A SUS EMPLEADOS AL IESS, EN EL ECUADOR**

## 9.- Cronograma de actividades

**Cuadro N° 4  
Cronograma**

Año 2014 Actividades	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Prediseño y diseño del proyecto	x x x x					
Aprobación del proyecto		x x x x				
Ejecución del proyecto			x x x x			
Corrección e informe				x x	xx	
Aprobación definitiva					xx	xx
Presentación y sustentación de la tesis						x

Elaborado por: Johana Katherine Pazmiño Quezada.

## 10.- Presupuesto y financiamiento.

**Cuadro N°5**  
**Presupuesto y financiamiento.**

METODOS	CANTIDAD
Bibliografía	200,00 USD
- Digitación de la tesis	200,00 USD
- Investigación de campo y observación	350,00 USD
- levantamiento de información encuestas, entrevistas	100,00 USD
- Reproducción de ejemplares	150,00 USD
- Encuadernación	60,00 USD
- Viajes e imprevistos	500,00 USD
TOTAL	1460,00 USD

ELABORADO POR: Johana Katherine Pazmiño Quezada

## 11.-BIBLIOGRAFÍA

16. ACOSTA, a. (coord.) (2010). Análisis de coyuntura. Una lectura de los principales componentes económicos, políticos y sociales del Ecuador durante el año 2009. Quito: Ildis-Flacso.
17. Asamblea Nacional (2010) “Asamblea debate reforma a la Ley de Seguridad Social para revalorizar las pensiones del IESS” Octubre, 21 2010.
18. Asamblea Nacional 2014 Código Orgánico Integral Penal del 10 de febrero de 2014.
19. CEPAL. 2008. “Panorama Social AL 2008. Capítulo II. Empleo, Pobreza y la Nueva Meta del Milenio” p. 1-68
20. DURAN, Fabio. 2007.“República del Ecuador: Diagnóstico del sistema de seguridad social”
21. Encuesta de Condiciones de Vida, Quinta Ronda 2005-2006,
22. [gov.ec/201010214530/noticias/boletines/asamblea-debate-reforma-a-la-ley-de-seguridad-social-para-reva-lorizar-las-pensiones-del-iess/Imprimir.html](http://gov.ec/201010214530/noticias/boletines/asamblea-debate-reforma-a-la-ley-de-seguridad-social-para-reva-lorizar-las-pensiones-del-iess/Imprimir.html) (consultada 22 noviembre 2010)
23. IESS REPORTES DEL AÑO 2013;
24. INEC. [www.inec.gov.ec](http://www.inec.gov.ec); Folleto de Indicadores de Salud.
25. Morales, J. P. y Paladines, J. V. (ed). Entre el control social y los Derechos Humanos: los restos de la política y la legislación de drogas. Volumen 9, serie neoconstitucionalismo y sociedad. Quito: Ministerio de Justicia y derechos Humanos.

26. Oficina Internacional del Trabajo Oficina Subregional de OIT para los países andinos Bolivia-Colombia-Ecuador-Perú-Venezuela. Departamento de Seguridad Social / OIT Ginebra. Septiembre. 197 p.
27. Pazmiño S. y G. Robalino. 2004. "La seguridad social en el Ecuador" Apuntes de Economía No. 47. Banco Central del Ecuador.
28. SALAZAR, Cedeño Darwin Enrique. 2012. "La Afiliación Masiva del IESS y su Impacto en un Mayor Acceso a la Seguridad Social de los Trabajadores Informales. Caso Específico: Comercio Informal y Trabajo Doméstico. Portoviejo. Año 2011" UNIVERSIDAD Técnica de Manabí, Carrera de Ciencias Administrativas
29. ZAFFARONI, e. r. (2009). Estructura Básica del Derecho Penal. Buenos aires: ediar.
30. ZaFFaroni, e. r. et. al. (2007). "los derechos fundamentales en la instrucción penal en los países de américa latina: situación regional". En Eugenio Raúl Zaffaroni y Elías Carranza (coordinadores), Los Derechos Fundamentales en la Instrucción Penal en los países de América Latina. México: ilanUd, asdi, raoul Wallenberg institute y editorial Porrúa

## ÍNDICE

PORTADA .....	I
CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
TABLA DE CONTENIDOS .....	VII
1. TÍTULO:.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1 ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	8
4.2 MARCO DOCTRINARIO.....	14
4.3 MARCO JURÍDICO.....	25
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	50
6. RESULTADOS.....	54
7. DISCUSIÓN.....	72
9. RECOMENDACIONES.....	78
9. 1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	80
10. BIBLIOGRAFÍA.....	84
11. ANEXOS.....	86
ÍNDICE.....	129