



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO.

TÍTULO

“LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL”.

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE LICENCIADO EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MANUEL EUGENIO SALINAS ORDÓÑEZ MG. SC.

AUTOR:

ÁNGEL MODESTO MAITA MALLA

LOJA-ECUADOR

2019

## CERTIFICACIÓN

Dr. Manuel Eugenio Salinas Ordóñez Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

### CERTIFICO:

La tesis titulada “**LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL**” de autoría de Ángel Modesto Maita Malla ha sido revisada, corregida y dirigida en fiel cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y referentes académicos de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Loja 08 de marzo de 2019

  
Dr. Manuel Eugenio Salinas Ordóñez Mg. Sc.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Ángel Modesto Maita Malla, declaro que el contenido de la siguiente tesis es de mi autoría excepto las citas bibliográficas que se encuentran debidamente referidas y consignadas en la bibliografía 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.

**Autor:** Ángel Modesto Maita Malla.

**Firma:** .....

**Cédula:** 1900647148

**Fecha:** Loja, 13 de junio de 2019

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

Yo, Ángel Modesto Maita Malla, declaro ser autor de la tesis titulada "LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL" como requisito para optar por el **GRADO DE LICENCIADO EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido 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 13 días del mes de Marzo de dos mil diecinueve, firma el autor.

Firma:.....

Autor: Ángel Modesto Maita Malla.

Cédula: 1900647148.

Dirección: San Pedro. Calles Argentina y Paraguay.

Correo Electrónico: maitaangel1990@hotmail.com

Teléfono: 072565696      Celular: 0993411905

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

Director de Tesis: Dr. Manuel Eugenio Salinas Ordóñez Mg. Sc.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Presidente: Dr. Luis Torres Jiménez Mg. Sc.

Vocal: Dra. Lydía Soraya Vázquez Masache Mg. Sc.

Vocal: Abg. Erika Annabell Yaguana Rodríguez Mg. Sc.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme cuidado en toda mi vida, a lo largo de mi carrera, en las noches largas y frías de todos los días, que a pesar de mis errores supo perdonarme, por ser mi fortaleza invencible en mis momentos de debilidad y tristeza, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y servicio.

A mi familia, en especial a María y José, mis padres, unos verdaderos maestros consejeros del saber, de la vida y los valores, con quienes compartí y aprendí a desafiar las barreras invisibles, a conseguir mis sueños con esfuerzo, constancia, esmero, dedicación y honor.

También a la Universidad Nacional de Loja, mi segundo hogar, que lo llevo en mi mente, corazón y espíritu, a todos mis maestros que forjaron los cimientos del saber, y en especial al Doctor Manuel Eugenio Salinas Ordóñez, quien con su experticia, amor, don y servicio, coordinó y permitió terminar cabalmente el proyecto investigativo.

Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

El Autor

## DEDICATORIA

Luego de terminar esta actividad académica, me siento con la pasión del deber cumplido, para mí es un orgullo dedicar ésta investigación jurídica con toda pasión y cariño a mis padres, que inundaron de amor, valentía y sacrificio, el pasado, presente y futuro, de mi formación en todo momento hasta ver la misión cumplida de su retoño, que un día fue un tierno angelito, que asomó en la faz de la tierra y hoy se ha convertido en un ángel guardián de los valores, de la paz, la verdad, el honor y la justicia.

Finalmente dedico a mi amor maternal que desde los cielos me recuerda, me cuida, protege y acompaña, de noche y de día, dentro del alma mía, que hoy resplandece el paraíso con su belleza, su ternura y sonrisa, al verme triunfar, que pese a la distancia, su amor y constancia purifican mis actitudes y recuerdos, donde existe paz, y amor sin maldad, que ni aquí ni allá puedo comprender, el infinito amor de este grandioso ser, que me vio crecer.

El Autor

## **TABLA DE CONTENIDOS**

- I. PORTADA.**
- II. CERTIFICACIÓN.**
- III. AUTORÍA.**
- IV. CARTA DE AUTORIZACIÓN.**
- V. AGRADECIMIENTO.**
- VI. DEDICATORIA.**
- VII. TABLA DE CONTENIDOS.**

### **1. TÍTULO.**

### **2. RESUMEN.**

2.1. Abstract.

### **3. INTRODUCCIÓN.**

### **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

#### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

4.1.1. El Trabajo.

4.1.2. La Seguridad Social.

4.1.3. Empleador.

4.1.4. Responsabilidad Laboral.

4.1.5. Contravención.

#### **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

4.2.1. Antecedentes Históricos de la Seguridad Social.

- 4.2.1.1. Los Collegia Romanos.
- 4.2.1.2. Las Corporaciones de Oficio.
- 4.2.1.3. Las Cofradías.
- 4.2.1.4. La Revolución Industrial.
- 4.2.1.5. Alemania.
- 4.2.1.6. España.
- 4.2.1.7. Gran Bretaña y el Plan Beveridge.
- 4.2.1.8. El Sistema Socialista y la Seguridad Social.
- 4.2.2. Antecedentes Históricos de la Seguridad Social en Ecuador.
  - 4.2.2.1. La Caja de Pensiones.
  - 4.2.2.2. Evolución del Instituto Nacional de Previsión.
  - 4.2.2.3. Origen, Formación y Estructuración de la Caja del Seguro.
  - 4.2.2.4. Caja Nacional de Seguros.
  - 4.2.2.5. Extinción del Instituto Nacional de Previsión y creación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 4.2.3. Principios de la Seguridad Social.
  - 4.2.3.1. Universalidad.
  - 4.2.3.2. Integridad o Integración Prestacional.
  - 4.2.3.3. Solidaridad.
  - 4.2.3.4. Unidad.
  - 4.2.3.5. Igualdad de Beneficios.
  - 4.2.3.6. Progresividad.
  - 4.2.3.7. Internacionalidad.
- 4.2.4. Fuentes generales del Derecho del Trabajo.



- 4.2.4.1.** La Ley.
- 4.2.4.2.** La Costumbre.
  - 4.2.4.2.1.** La Costumbre Laboral.
  - 4.2.4.2.2.** El Derecho Común.
- 4.2.4.3.** La Jurisprudencia.
- 4.2.5.** Principios Generales del Derecho Laboral.
  - 4.2.5.1.** Los principios.
  - 4.2.5.2.** Principio de Irrenunciabilidad.
  - 4.2.5.3.** Principio de Favorabilidad.
  - 4.2.5.4.** Principio de Equidad.
  - 4.2.5.5.** De Justicia Social.
  - 4.2.5.6.** El Trabajo es un Derecho y un Deber Social.
  - 4.2.5.7.** El Trabajo es Fuente de Dignidad Humana.
  - 4.2.5.8.** La Libertad de Trabajo.
  - 4.2.5.9.** La Igualdad.
  - 4.2.5.10.** El Principio de la Responsabilidad Empresarial.
- 4.2.6.** La Falta de Afiliación como Contravención Penal.
  - 4.2.6.1.** Definición de Afiliación.
  - 4.2.6.2.** Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
  - 4.2.6.3.** Afiliación al Sistema de Subsidio Familiar.
  - 4.2.6.4.** Afiliación a un Sindicato.
  - 4.2.6.5.** Afiliación a Cooperativas y Similares.
- 4.2.7.** Contravención.

- 4.2.7.1. La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 4.2.7.2. Elementos Constitutivos de la Contravención por falta de Afiliación.
- 4.2.7.3. La Vulneración de los Derechos de la Seguridad Social.
- 4.2.8. Derechos y Deberes de los Trabajadores.
  - 4.2.8.1. Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación.
  - 4.2.8.2. Derecho al Respeto a la Intimidad y a la Consideración debida a la Dignidad.
  - 4.2.8.3. Derecho a la Ocupación Efectiva, Promoción y Formación Profesional.
  - 4.2.8.4. Derecho a la Seguridad y la Salud Laboral.
  - 4.2.8.5. Deber de Diligencia.
  - 4.2.8.6. Deber de Buena Fe Contractual.
  - 4.2.8.7. Deber de Obediencia y Poder de Dirección del Empresario.
  - 4.2.8.8. Deber de no Concurrencia Desleal.
- 4.2.9. Obligaciones de los Empleadores.
  - 4.2.9.1. Según el Código del Trabajo.
  - 4.2.9.2. Obligaciones Constitucionales.
  - 4.2.9.3. Obligaciones Implícitas y Explícitas.
  - 4.2.9.4. Obligaciones Mutuas.
  - 4.2.9.5. Las Obligaciones Prohibitivas y las Permisivas.
- 4.3. MARCO JURÍDICO.**
  - 4.3.1. La Seguridad Social Debido a la Falta de Afiliación de los Trabajadores en Relación de Dependencia en la Constitución de la República de Ecuador.

**4.3.2.** Tratados Internacionales.

**4.3.3.** Análisis Jurídico de los Delitos contra el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, en el Código Orgánico Integral Penal.

**4.3.4.** Análisis de las Normas del Código del Trabajo.

**4.3.5.** La Ley de Seguridad Social.

**4.4.** Derecho Comparado.

**4.4.1.** Según la Legislación de España.

**4.4.2.** El Código Penal de Cuba.

**4.4.3.** El Código Penal de Venezuela.

## **5. MATERIALES.**

**5.1.** Materiales Utilizados.

**5.2.** Métodos.

**5.2.1.** Método Científico.

**5.2.2.** Método Inductivo.

**5.2.3.** Método Deductivo.

**5.2.4.** Método Analítico.

**5.2.5.** Método Sintético.

**5.2.6.** Método Exegético.

**5.2.7.** Método Estadístico.

**5.3.** Técnicas.

## **6. RESULTADOS.**

**6.1.** Resultados de las Encuestas.

**6.2.** Resultados de las Encuestas en Línea.

**6.3.** Resultados de las Entrevistas.

**6.3.1.** Entrevista a un Juez de Garantías Penales.

**6.3.2.** Entrevistas a un Fiscal Distrital.

**6.3.3.** Entrevista a un Funcionario del IESS.

**6.3.4.** Entrevista a un Docente Universitario.

**6.4.** Estudio de Casos.

## **7. DISCUSIÓN.**

**7.1.** Verificación de Objetivos.

**7.2.** Contrastación de Hipótesis.

**7.3.** Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.

## **8. CONCLUSIONES.**

## **9. RECOMENDACIONES.**

**9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.**

## **10. BIBLIOGRAFÍA.**

## **11. ANEXOS.**

**11.1.** Proyecto

**11.2.** Encuesta

**11.3.** Entrevista

**11.4.** Índice.

## **1. TÍTULO**

**“LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL”**

## **2. RESUMEN**

La presente tesis constituye el informe final del proceso de investigación realizado y motivado jurídicamente en la legislación ecuatoriana el mismo que lleva por título “LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL” cuya finalidad e importancia es analizar la aplicación y sanción a la contravención contra el Derecho al Trabajo, enmarcado dentro de la normativa ecuatoriana vigente, como es en la Constitución de la República del Ecuador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Código Orgánico Integral Penal, específicamente en lo referente a la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del que nace mi problemática, donde el empleador que no afilie al trabajador, vulnera el derecho humano a la Seguridad Social, creando incertidumbre frente a los riesgos laborales típicos de cada trabajo, ocupación u oficio e incluso atentando contra la vida de los trabajadores y al desamparo de sus familias, es así que considero de vital importancia penalizar esta conducta en la forma propuesta.

Por ello es necesario reformar el artículo 244 del Código Orgánico Integral Penal en busca de la protección y seguridad para los trabajadores ecuatorianos.

## **2. 1. ABSTRACT**

This thesis constitutes the final report of the investigation process carried out and legally motivated in the Ecuadorian legislation, the same one entitled "THE LACK OF AFFILIATION OF WORKERS IN RELATION TO DEPENDENCE AND THEIR PENALTY WITH DEPRIVATION OF LIBERTY UNTIL IT COMPLIES WITH THIS EMPLOYER'S OBLIGATION" whose purpose and importance is to analyze the application and sanction to the contravention against the right to work, framed within the national legislation in force, as it is in the Constitution of the Republic of Ecuador. In addition to international standards such as the Universal Declaration of Human Rights and the comprehensive Penal code, specifically regarding the lack of affiliation to the Ecuadorian Social Security Institute, of arise who does not enroll his worker, violates the human right to Social security, creating uncertainty exposing him to the helplessness in the face of the typical work risks of each job, occupation or trade and even to against the life of the workers and to the helplessness of his Families, I consider it of importance penalize this behavior in the proposed way.

I consider it necessary to reform article 244, of the Integral Penal code, in order to guarantee for the protection and safety of workers not affiliated with their employer, thus providing the enjoyment of a dignified life and good living guaranteed in the standard Supreme of the Ecuadorian State.

### **3. INTRODUCCIÓN**

Como resultado de la observación social y estudio del Código Orgánico Integral Penal pude identificar como problemática jurídica, la evasión de la responsabilidad patronal por reiteradas ocasiones al tener un término máximo de treinta días para la afiliación del trabajador en relación de dependencia, hechos que se dan a diario, por lo que considero que esta contravención se sancione con pena privativa de libertad ya que vulnera el derecho humano a la Seguridad Social, creando incertidumbre frente a los riesgos laborales típicos de cada trabajo, ocupación u oficio e incluso poniendo en peligro la vida de los trabajadores y al desamparo de sus familias.

Para abordar y comprender de mejor forma mi problema en la revisión de la literatura desarrollé lo siguiente:

En los referentes conceptuales las categorías de: trabajo, seguridad social, empleador, responsabilidad laboral y contravención.

En lo doctrinario, hago referencia a los antecedentes históricos de la seguridad social de forma general y dentro del Ecuador, las fuentes generales del Derecho del trabajo, la falta de afiliación como contravención penal, los elementos constitutivos de contravención por falta de afiliación y los derechos y obligaciones de los trabajadores.



En el marco jurídico se realizó un estudio e interpretación de las normas jurídicas relacionadas directamente con la problemática planteada y de forma pormenorizada de los referentes constitucionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Código Orgánico Integral Penal, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y finalmente el Derecho comprado

Para conocer el criterio de las personas especializadas en Derecho apliqué como técnicas de investigación la encuesta y la entrevista cuyos resultados se presentaron en forma ordenada sistemáticamente e identificada por cuadros estadísticos y representaciones porcentuales gráficas.

Todos estos elementos me permitieron verificar los objetivos y contrastar mi hipótesis, y fundamentar mi propuesta jurídica en base a la doctrina y a los criterios de mi población investigada.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de Ley reformativa al Código Orgánico Integral Penal.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4. 1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. El Trabajo**

“Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Chavarro, 2018, pág. 1). En cuanto al trabajo se conoce como las acciones sociales realizadas por personas de manera eficiente libre y voluntaria, que para ejecutarlas requiere de conocimientos previos, y así poder realizar actividades físicas e intelectuales que generan bienes, servicios y transformación del entorno social a diario como producto de la constancia cotidiana de cada sujeto acorde a sus competencias, experiencias, formación, educación, habilidades, propias y adquiridas según su responsabilidad que adquiere conscientemente conforme a normativas vigentes así como acuerdos de las partes dentro de un contrato laboral.

Como se puede apreciar esta labor lo realiza la persona natural, libremente comprometida con sus obligaciones adquiridas basándose en el objetivo planteado desde inicios hasta concluir o complementarse guiado por la aplicación de etapas progresivas y encaminadas al desarrollo del servicio que se vincula de las partes contratantes. En definitiva es el desarrollo de

un compromiso adquirido de un ser humano como medio del desarrollo de las sociedades encajadas por reglamentos preestablecidos sean verbales o escritos según las modalidades o costumbres determinadas entre los contrayentes que mutuamente se benefician de los resultados obtenidos a través de las jornadas y esfuerzos acaparados.

“Etimológicamente trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa traba, obstáculo, dificultad para vencer. Muchos asumen al trabajo como una lucha diaria contra las dificultades, lucha que es necesaria al hombre para acceder a la satisfacción de sus necesidades” (Vanegas, 2011, pág. 599). En lo referente a esta conceptualización de trabajo es la actividad constante realizada por el ser humano relacionada con sus conocimientos intelectuales experiencias y aprendizajes que los realiza una persona por un período que varía según su actividad ocupacional, para ello tiene que afrontar dificultades en diferentes ramas o ámbitos ocupacionales libre y voluntariamente que le permite adquirir medios para la satisfacción de sus necesidades , enmarcado siempre dentro de la normativa vigente, donde las partes cumplan mandatos constitucionales evitando así las injusticias y la explotación laboral.

“Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición al capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio” (Osorio, 2006, pág. 954). Es una actividad que requiere del esfuerzo humano voluntario que está destinado a producir bienes, servicios

o riquezas mutuamente, es por ello que tanto el empleador como el trabajador no se diferencian de forma similar en un contrato laboral establecido socialmente ya que el fruto de esta actividad origina bienes, réditos o capital, como resultado del esfuerzo, compromiso, entrega y sacrificio diario de las partes intervinientes, en sí, esta actividad se enfoca al servicio de la población originando nuevas modificaciones, oportunidades, transformaciones dentro del entorno social.

“Es la actividad que debe responder a la permanente búsqueda de alcanzar el placer de la realización del ser humano en la transformación del universo, de modo que es fundamental la vinculación laboral del hombre en la sociedad” (Bouzas, 2017, pág. 9). El trabajo es una labor que lo realizan los seres humanos dentro de su devenir habitual y su interrelación con la sociedad, su entorno, su espacio, transformando el medio en mejores condiciones, comodidades productivas y beneficiosas a todos, donde el desarrollo de la vida tanto de un ser humano como de la sociedad, van de la mano con las actividades laborales, con la modernidad y la evolución de las sociedades, según los medios y tecnología dentro del acrecentamiento de las poblaciones los bienes y servicios, es así que el trabajo es la base del adelanto y comodidades de los estados por ello no debe ser un sacrificio efectuarlo sino más bien un regocijo nato, personal y gratificante que permite obtener medios de sustento y servicios a los demás, ya que todos en equipo facultan una complementación elemental, justa, tecnificada y

patriótica de los espacios de la naturaleza tornándose habitables y útiles a todos generando mejores condiciones y calidad de vida.

Para una mejor comprensión al trabajo se conoce como “uno de los medios más eficaces de auto-realización personal; uno de los pilares más sólidos sobre el que se fundan la auto-imagen, la auto-estima y la auto-aceptación” (Monesterolo, 2014, pág. 29). Es correcta esta fundamentación ya que laborar es un medio de auto realización muy profunda y personal, puesto que todos los trabajadores nos sustentamos y mantenemos por nuestra actividad económica cotidiana para beneficio de nuestra familia y de nuestro patrimonio personal, según nuestras competencias propias como persona que día a día se solidifican con el esfuerzo propio permitiendo perfeccionar las acciones y servir a los demás dentro de nuestras áreas de conocimientos, estudios, formación o experiencias que nos permitan cada vez servir más y mejor a nuestros semejantes llevando a la práctica los valores y las buenas costumbres como ejes sólidos que inducen al equilibrio del cambio y modernización entre sociedades, el espacio, la naturaleza dejando más y modernas oportunidades a nuevas y venideras generaciones.

#### **4.1.2. La Seguridad Social**

Función pública solidaria donde el trabajador y su familia tienen derecho de recibir protección ante diversos riesgos tales como enfermedad, fallecimiento, accidentes de trabajo. Así tenemos que

igualmente los que siguen trabajando pueden atender a aquellos que ahora padecen una enfermedad y aquellos que fallecen, sus familias reciben la cobertura de los que siguen con capacidad productiva (Hernández, Herrera, Juan; Suárez, Carlos Antonio Juárez, 2015, pág. 154).

Busca la protección del personal que labora dentro de un Estado, para ello deben estar integradas a un seguro en el que se beneficien de todos los derechos establecidos para el trabajador, en especial está destinado a salvaguardar necesidades críticas e indeliberadas que ocurren de forma repentina sea por la actividad humana o la naturaleza, que en algunos casos impiden continuar las actividades del afectado.

En su Tratado de política laboral y social, Luis Alcalá-Zamora y G. Cabanellas declaran que la seguridad social se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico y lo sociológico. Aglutina un sustantivo y un adjetivo de amplitud conceptual. El primero de los vocablos, seguridad, que encierra las ideas genéricas de exención de peligro, daño o mal y las de confianza y garantía, se utiliza por ese sentido de protección más que en el de indemnidad absoluta, que escapa a las posibilidades humanas ante la magnitud y frecuencia de catástrofes, desgracias, accidentes y enfermedades sobre la previsión y la defensa de los hombres. En cuanto al calificativo social, dentro de la multiplicidad de significados, se valora en escala que va desde restricciones, ya

superadas, que lo hacían exclusivo de los trabajadores, y únicamente de los obreros, los dedicados a trabajos manuales, hasta la amplitud de todo lo concerniente a la sociedad (Osorio, 2006, pág. 878).

Este apartado conceptual referente a la seguridad hace hincapié a dos elementos como es lo social y reglamentario. En lo jurídico está enfocado a proteger las posibles situaciones peligrosas potenciales que se origine de situaciones naturales, humanas, industriales, electrónicas imprevistas pero reales que se ocasionaría de forma repentina y que de alguna manera se pueda resarcir esas afectaciones mediante reglamentos que se los debe cumplir frente a desgracias o enfermedades en defensa y resguardo humano.

Es así que la seguridad conduce a remediar las anomalías e ilegalidades existentes entre la naturaleza humana protegiendo de forma equitativa las adversidades transitorias dentro de las actividades cotidianas que promulgan el desarrollo y oportunidades de los pueblos.

Los conceptos doctrinales son muy variados. Como típicos de los restrictivos cabe mencionar el de Jarach: “el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impiden conseguirlo por sus propios medios” (Osorio, 2006, pág. 878). La seguridad es un medio eficaz para enfrentar la pérdida de la capacidad laboral de un ser humano lo

que permite hacer frente a esta realidad muy trágica que a existido desde inicios de la humanidad y que en las últimas décadas se intensifican más y nuevas maneras de afrontar los desafíos laborales que acrecientan diariamente, por ello el derecho cambia constantemente para normar y proteger a quienes sufrieron daños laborales y sancionar a quienes incumplan obligaciones patronales.

Es la protección de la sociedad que proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales, que de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral (González, 2016, pág. 18).

Busca garantizar el derecho a la calidad de servicios de salud, medios de subsistencia y servicios de bienestar social con una visión humanitaria que permita a los beneficiados de ser posible ayudarlos en su totalidad para que nuevamente se incorporen a las actividades cotidianas valiéndose por sí mismos y protegidos por las instituciones estatales.

Se conoce como el “conjunto de normas y principios cuya finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, medios de subsistencia, asistencia médica, servicios sociales, así como el otorgamiento de una pensión garantizada por el Estado” (Maldonado, 2009, pág. 21). Vela de forma



prioritaria y sin ningún tipo de diferencias de clases sociales preestablecidas a los grupos de la sociedad, es decir, protege jurídicamente de la misma forma y condiciones creadas por la facultad estatal a través de sus entidades específicas diseñadas conforme a los requerimientos vigentes tomando medidas enfocadas a contrarrestar los impedimentos encontrados de la realidad existente que se vive en el cotidiano devenir de los pueblos haciendo frente a las privaciones económicas y sociales que reducen ingresos a las familias por razones de accidentes laborales, muertes, desempleo, y otros similares que afectan las fuentes de sustento de los hogares es por ello que al seguro se conoce como un mecanismo o remedio que hace frente a esta realidad que afecta y acrecenta a diario según el desarrollo poblacional y tecnológico que influye en potenciales daños a la seguridad laboral, es por ello que las normativas van de la mano para contrarrestar impedimentos y daños por medio de recursos que afronten siniestros originados por la naturaleza o la actividad humana.

#### **4.1.3. Empleador**

Es la persona natural o jurídica dueña o administradora del capital y de los medios de producción y la parte en el contrato de trabajo que ejerce la posición dominante y toma las decisiones en las relaciones de trabajo. Se considera empleadores a todas las personas naturales o jurídicas que tienen trabajadores privados a su servicio o al de sus empresas, también las entidades de nivel nacional o territoriales

descentralizadas respecto de los servidores públicos (Vanegas, 2011, pág. 236).

Las decisiones que el empleador ejerce son formas de posesionarse del capital para así evitar que existan dificultades en las empresas tanto en el servicio público como el privado, porque son quienes se encargan de contratar los servicios de que dispongan de sus trabajadores para el mejoramiento de sus bienes y engrandecer sus empresas para el buen manejo y para fortalecer los medios de producción al cual tenemos que asegurarnos laboralmente ya que existen a veces riesgos en nuestras actividades por eso considero necesario que tenga lo básico para pretender un buen servicio.

Es el empresario o todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de los servicios de las personas o entidad de cualquier clase que fuere, así como las personas contratadas para empresas constituidas (Barzallo, 2012, pág. 175).

Es la persona que coordina y dirige una empresa con sus trabajadores quienes son contratados al servicio de este y deben de estar subordinados a los acuerdos y compromisos que se pacten en el contrato de trabajo, ya que tiene la autoridad de disponer medidas necesarias para la regulación del

obrero para así evitar inconvenientes que afecten su integridad y tomen las precauciones para desistir de riesgos laborales.

Otra conceptualización es aquella persona física o jurídica que da ocupación o trabajo a una o varias personas en forma de empleados u obreros y abona por el trabajo realizado por estos un salario o sueldo existiendo relación de dependencia laboral. Toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo (Valleta, 2004, pág. 285).

Es toda empresa o persona natural que contrata ciudadanos que venden sus servicios y a cambio tienen todas las garantías que establece la ley, serán retribuidos económicamente con efectivo resguardando y sin menospreciar o resquebrajar las leyes que amparan al pueblo que labora, es decir tienen los beneficios que ampara la Constitución y Tratados Internacionales llegando a acaparar mejores resultados y condiciones de vida con dignidad y respeto a la vida y los derechos básicos del ser humano.

Como otra conceptualización se puede establecer que es la persona física o jurídica que necesita de los servicios de un trabajador. Requiere de la prestación referida, en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o en la relación laboral, comúnmente es conocido como patrón, cuando se trata de una persona física, y como empresa en el caso de una persona jurídica (Rubinstein, 1983, pág. 83).

Comparto con esta especificación conceptual que el empleador puede ser una persona física o una jurídica, que son similares en lo referente a que estos para su desarrollo y crecimiento requieren de los servicios de los trabajadores acorde a sus necesidades ocupacionales para desarrollar, crecer, competir en los campos necesarios que acogen personal conocedor, con bases sólidas y experiencias competitivas que exige la modernidad para embarcar nuevos retos, la progresiva marcha y funcionamiento diario para transformar bienes o efectuar servicios los mismos que se retribuyen a sus empleados acorde a la normativa y los acuerdos pactados previamente.

Otro tratadista comparte que es el “individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a uno o varios individuos, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral” (Ramos .F & <https://diccionario.leyderecho>, 2018). Se diferencia al empleador como persona física o jurídica que da ocupación, empleo, trabajo, significa que depende de los servicios de los individuos y que por sus responsabilidades adquiridas dentro del contrato y su esfuerzo sometido para cumplir funciones con sabiduría, dedicación, entrega se reconoce medios económicos proporcionales, justos y dignos al esfuerzo periódico que se necesita para cumplir una tarea, respetando las políticas de la empresa y técnicas de seguridad.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros (Código del Trabajo, 2019, pág. 14).

El referente conceptual de esta normativa es clara con su especificación adecuada, por cuanto considero que es como una base sólida para evitar confusiones y aplicar cabalmente el Derecho, ya que establece como empleador tanto a personas naturales como jurídicas que requieren contratar el servicio de la mano de obra o con quien se pactó un contrato laboral dentro de las diferentes áreas, oficios, o trabajos permitidos y protegidos por la Constitución el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Además detalla como empleadores a personas jurídicas en consideración de la relación existente con sus obreros en la realización de las obras públicas y sus correspondientes actividades de mantenimiento sean estas locales o nacionales.

Esta cita referida da lugar a la legitimidad que tiene el empleador para contratar los servicios lícitos y personales de un trabajador siendo dentro del sector público esta caracterización con la que se trata de abarcar a todos los sectores estatales no obstante con posterioridad al Código del Trabajo se ha expedido la LOSEP, como norma reguladora de la actividad del sector público distinguiendo la actividad física o intelectual para regular la función de cada trabajador.

#### **4.1.4. Responsabilidad Laboral**

Es la obligación económica mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales. (Alejandra Costa & <https://prezi.com/>, 2016).

Hace énfasis al cumplimiento de las normativas por parte del requirente de los servicios laborales, tornando la garantía de las que engloban el

resguardo que acoge la Ley en defensa del pueblo soberano trabajador con el objeto de proteger de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión en el trabajo, reconociendo principalmente la promoción, prevención, prestaciones económicas y asistenciales por accidentes suscitado en las actividades y compromisos adquiridos dentro del contrato, además tiene que poner a disposición de sus empleados los instrumentos o medios apropiados de trabajo; en el que se disminuya potenciales desgracias en lugares de labores y se protejan pérdidas económicas y vidas humanas.

La responsabilidad laboral puede definirse con la ayuda de términos que, si bien no son sinónimos directos, sí que se aproximan a la idea que en el campo empresarial se quiere transmitir de ella, nos referimos a conceptos como compromiso, eficiencia, sentido de pertenencia, desarrollo profesional e individual, empatía, motivación, implicación, solidaridad y cooperación, entre otros. (Enrique Schonberg & <https://retos-directivos.eae.es>, 2018).

Es un conjunto de sistemas, decisiones, actitudes, de la entidad o empresas que toma como cimientos los valores que orienten y ayudan al progresivo empeño de operaciones acordadas entre los intervinientes implicados a efectuar obras encomendadas que no conlleven peligros o se disminuyan aplicando medios y medidas muy técnicas, modernas y científicas que

entreguen comodidades, garantías y seguridad psíquica, física en espacios comprometidos a las actividades.

Es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. (Cesar Leiva & [www.monografias.com](http://www.monografias.com), 2018).

Son actitudes que el patrón o empleador considera en busca de la seguridad y el bienestar permanente dentro de los dominios ocupacionales o espacios implicados para los dinamismos cotidianos, acarreando confianza, optimismo, experiencia diaria entre el área y la actividad laboral coordinando con el respeto y compromiso de todos los comprendidos a residir en equipo que hagan frente a distintas adversidades que rondan en cualquier fase emprendida hasta concluir a cabalidad un contrato o labor.

Está asociada con gastos médicos y pensión de invalidez o sobrevivencia. Es parte de las obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales cuando ocurre un accidente de trabajo. Si la empresa no ha afiliado al trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales o no ha realizado los pagos, estos costos son trasladados al empleador. En caso de accidente laboral el empleador se enfrenta a



varios tipos de responsabilidad como son laboral, civil, penal y administrativa ([safetya.co/responsabilidad-laboral-](http://safetya.co/responsabilidad-laboral-), 2017).

Este apartado conduce que la mayor carga de cumplir las normas y medidas de seguridad del trabajo están planteadas al empresario quien debe encomendarse en un proceso que solidifique y permita el cumplimiento de todos sus contratados, donde se obedezcan sus políticas y métodos que impulsa el orden y protección de derecho, la dignidad, la vida de los obreros en el que no se pone en juego la salud y seguridad, en definitiva son actitudes que se deben cumplir no solo por mandato legal ya que ello implicaría desórdenes, sino de carácter humanitario, consciente y seguro.

Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Es la persona responsable, es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide (Barragan & prezi.com, 2015).

Para concluir y tener una acertada comprensión de esta categoría referida e inmersa como la esencia del crecimiento y la confianza en los centros laborales me centraré que la seguridad social solo estará garantizada

cuando se la enfrenta en equipo, como un solo ser con cientos de miradas e ideas destinadas a combatir esa realidad que afecta, perjudica y cobra vidas, pese a las modernas y sofisticadas medidas, en fin aseguro que la mejor solución es la conciencia preventiva.

#### **4.1.5. Contravención**

“Es la infracción de disposiciones municipales o policiales. Por regla general las contravenciones están sometidas para su juzgamiento a las propias autoridades municipales o de policía” (Cabanellas, 2012, pág. 226). La referida frase manifiesta que la contravención se podrá resolver por servidores públicos que no necesitan experticia en derecho debido a que éstas no son complejas como los delitos, en consecuencia su resolución es sencilla, rápida, eficaz por su baja afectación al bien jurídico pero que sí merece ser sancionada aunque siempre es con porcentaje económico de un sueldo básico o servicios comunitarios dependiendo de la clase que sea y su grado de inseguridad que involucre.

“Infracción menor de una norma, sancionada normalmente de una manera preventiva, por el peligro que puede presentar para el orden jurídico” (Dias, 2004, pág. 522). Se conoce como una sencilla falta de acotamiento a la norma, en la que el individuo que lo comete es el que posiblemente se involucra en crear un peligro, puesto que atenta contra los principios y ordenamientos, tornando en medios de inseguridad cuando los comete, frente a ello los reglamentos establecen sanciones que generan opciones

alternativas para contrarrestar esas conductas que consignan grandes probabilidades de alterar el mandato y el buen vivir entre los ciudadanos.

Consiste en la violación de una normativa, de carácter menor, y entonces resulta ser insuficiente para calificarla como delito; como consecuencia de esto es imposible que una persona quede detenida luego de cometer una contravención, lo usual es que se le imponga una multa, monetaria generalmente, que tiene la misión de aleccionamiento, es decir, que la persona tome conciencia que aquello que hizo no está permitido y que puede haber afectado seriamente a otras personas con ese comportamiento poco prudente. (Cecilia Bembibre & [www.definicionabc.com/](http://www.definicionabc.com/), 2011).

Es un obrar contrario al reglamento o derecho positivo concebido en cuerpos legales que espontáneamente se contravienen con una simple sanción si comparamos con el delito, lo típico es un valor económico donde la filosofía jurídica busca convertir esas gestas inapropiadas en hechos relevantes, coherentes, prácticos, que depuren el cohabitar interno de individuos y practiquen compendios justos, exaltando hábitos vitalicios que emanen de costumbres y valores morales, sociales, profesionales entre hermanos de una misma procedencia.

“Se llama contravención al acto y el resultado de contravenir, actuar en contra de lo establecido o de lo obligatorio. En el terreno del derecho, una

contravención es una conducta antijurídica que se encuentra penada por la ley” (Julián Pérez Porto y Ana Gardey & definicion.de/contravencion/, 2018). Ocurre cuando se altera una normativa de forma simple sin traer consecuencias graves tanto para el actor principal como para el afectado o la sociedad, aquí no existe mala fe en el involucrado pero es responsable ya que al tornarse habitual aumenta la probabilidad de convertirse en posibles daños mayores creando inseguridad social y para el sujeto activo del cometimiento de la contravención, es por ello que el derecho sabiamente sanciona aunque no de una forma drástica pero en si el fin es disminuir estos actos, concientizando y reglamentando para una mayor acogida y obediencia a la Ley.

El término contravención 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 de tránsito ya que si bien muchos de ellos no son delitos de gravedad, suponen siempre infringir la ley o el código de convivencia pertinente. (Daniela Gómez Zárate & prezi.com, 2015).

Son acciones sociales de los integrantes de un Estado que suelen realizar frecuentemente, por ello los órganos facultados y competentes establecen el derecho que norma estas irregularidades en busca de proteger a grupos débiles con soluciones prácticas, no como los delitos que conllevan

procesos complejos y sanciones gravísimas a los infractores o sea tienen su sanción que está enfocada a respetar las normas, principios y valores que evadan riegos y se brinde calidad de vida, paz armonía y goce.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La Seguridad Social es la formación y evolución que se desarrolló paulatinamente por medio de una serie de etapas o épocas donde cuya delimitación se va puliendo paulatinamente acorde a las condiciones económicas y crecimientos de los pueblos en el que se busca resguardar necesidades en situaciones críticas donde el Estado y los integrantes de la Seguridad desafían hechos inesperados que corroen la actividad cotidiana y la paz laboral dentro de la aldea, pueblo o Estado.

#### **4.2.1.1. Los Collegia Romanos**

Instituidos durante el período de la monarquía romana, durante el gobierno del rey Numa, fueron asociaciones corporativas de trabajadores libres o colegios de artesanos que practicaban igual oficio o desempeñaban la misma profesión, con fines religiosos, funerarios y de ayuda mutua.

En los mandatos de los emperadores Marco Aurelio y Alejandro Severo pudieron organizarse autónomamente, establecer normas de funcionamiento y recibir legados. Disfrutaron en esta época de

aportaciones del Estado en dinero y especie, exención de impuestos y de prestación del servicio militar. Los que ingresaban a uno de estos collegias no podían abandonarlo y los hijos estaban obligados a continuar con el oficio paterno. Augusto, fundador del imperio, instituyó una caja militar especial que se nutría con nuevas tasas sobre las sucesiones y otros rubros (Rodríguez , 2017, pág. 8).

En esta época se puede conocer las primeras manifestaciones de las asociaciones o collegias que se conocía pero que a sus comienzos eran simples pues buscaban un propósito de ayuda mutua entre personas del mismo oficio, y en si encerraban fines de carácter religioso como fundamento necesario para una mejor comprensión en equipo donde se beneficiaban del apoyo del Estado, apareciendo aquí las primeras ayudas estatales en beneficio de los obreros, y los hijos debían continuar con actividades paternas en casos de fallecimiento ya que esto era hereditario, formando así los inicios de las normas para su funcionamiento.

#### **4.2.1.2. Las Corporaciones de Oficio**

Las corporaciones o gremios de artesanos surgieron en Europa a partir del siglo XI de n. e. Estas organizaciones se oponían al poder señorial de la época. Su carácter era proteccionista respecto de sus afiliados en el sentido que influyeron en las regulaciones de los poderes públicos de las ciudades al lograr que no se permitiera el ejercicio de las distintas profesiones a quienes no estuvieran vinculados a la

corporación correspondiente y su fin era la protección del trabajo de sus miembros y la garantía de la buena calidad de sus productos. Tenían tres categorías de trabajadores: los maestros, los oficiales o compañeros y los aprendices. (Rodríguez , 2017, pág. 10).

En esta fase las organizaciones en las que se integraban los afiliados estaban fijados de una forma ya más actualizada que las fases anteriores donde se establece los salarios y horarios de trabajo. Se distinguen tres grupos con su único propósito de resguardar el bienestar y seguridad de los trabajadores lo que conducía a tener una mayor y mejor calidad de servicios en los que se dedicaban, como los maestros quienes además de contar con sus vastos conocimientos eran los dueños de sus negocios y se dedicaban a enseñar a personas jóvenes, en gran mayoría familiares pero cuando no eran consanguíneos los padres de los jóvenes pagaban a los maestros por las enseñanzas, quienes al obtener conocimientos por varios años estos ascendían a oficiales y posteriormente se obtenían nuevos maestros artesanos que al fallecer sus ancestros heredaban sus negocios y trabajos.

#### **4.2.1.3. Las Cofradías**

Instituciones nacidas en el siglo XIV al amparo de la iglesia católica. Sus fines fueron la ayuda mutua y religiosa. Se desarrollaron principalmente en España y dieron lugar a tres formas distintas: cofradías religiosas, cofradías religioso-benéficas y gremiales. Las cofradías tuvieron su esplendor en el siglo XVIII. Ofrecían auxilios por

enfermedad, asistencia médico-farmacéutica en el hospital de la cofradía. Reconocían auxilios por accidente, por invalidez y vejez, por muerte y gastos de entierro. La financiación de tales prestaciones procedía de un fondo común integrado por aportaciones de ingreso y por las aportaciones periódicas de los cofrades (Rodríguez , 2017, pág. 12).

Su fuente de coordinación y creación de origen religioso que tienen su mayor esplendor en el siglo dieciocho y para ello se contenía un fondo nacido de los aportes de los cofrades algo similar a la actualidad que se los gastaba cuando estos miembros pasaban por situaciones críticas como invalidez, vejez o muerte de los integrantes, beneficios que prestaban las cofradías cuidando la seguridad de quienes laboran.

#### **4.2.1.4. La Revolución Industrial**

La Revolución Industrial tuvo su origen en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVIII, repitiéndose posteriormente en todos los países avanzados de la época. Dicha revolución se debió al invento de la máquina de vapor, del telar mecánico, de las máquinas de hilar y de otros artefactos mecánicos. En esta etapa aparecen las dos clases sociales antagónicas como la burguesía y el proletariado y la organización por parte de la segunda clase de las organizaciones sindicales (Rodríguez , 2017, pág. 13).



Es una etapa que dio un gran salto a la sociedad ya que marca el inicio de una fase de creaciones e inventos en los que cambió radicalmente el crecimiento de los pueblos en el desarrollo de los textiles, artefactos mecánicos y la famosa máquina de vapor es el gran cambio a la modernización, pero tiene una injusta repartición de los beneficios apareciendo las dos clases económicas sociales y la pugna entre estas, es aquí donde los proletarios comienzan a trabajar en grupos sindicales para hacer frente a ilegalidades que cometían las clases burguesas que amasaban sus riquezas afectando a los más vulnerables.

#### **4.2.1.5. Alemania**

Alemania es el país pionero de la moderna Seguridad Social. Este proceso legislativo se inició durante el gobierno del canciller Otto von Bismarck y su implementación se llevó a cabo entre 1883 y 1914. En este país se estableció por vez primera, en forma técnica, el sistema de los seguros sociales obligatorios. Se establece en 1883 la Ley del Seguro de Enfermedad; en 1884 la Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo; y en 1889 la Ley de los Seguros de Invalidez y Vejez. Finalmente en 1911 la Ley del Seguro de Viudedad y el Seguro de Orfandad (Rodríguez , 2017, págs. 14, 15, 16).

Es uno de los países que establece seguros obligatorios de una forma tan moderna y tecnificada enfocado en la salud, invalidez, vejez, accidentes orfandad y viudez, casi de forma similar a los seguros modernos que se perfeccionaron con pequeñas modificaciones pero que hasta la actualidad

siguen sirviendo estos beneficios como los principales con el propósito que los seguros resguarden a los trabajadores frente a situaciones desfavorables, repentinas o críticas.

#### **4.2.1.6. España**

El desarrollo de la Seguridad Social en España se puede dividir en tres grandes etapas:

La primera etapa se caracterizó por la creación y ampliación de los seguros sociales. En 1883 se creó la Comisión de Reforma Social, que fue reorganizada en 1903 con la denominación de Instituto de Reformas Sociales. En 1900 se expidió la Ley de Accidentes de Trabajo y en 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión.

La segunda etapa arranca con la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963. En 1966 se aprobó mediante decreto el Texto Articulado I, que se conoció como la Ley de Seguridad Social.

La tercera etapa inicia con la aprobación de la Constitución española de 1978, la cual contiene varios artículos que se refieren a la Seguridad Social (Rodríguez , 2017, pág. 20).

La Seguridad Social en España a transcurrido mediante tres etapas que se solidarizan en respaldar y proteger a mayor profundidad los centros dedicados a ejecutar actividades, los mismos que al cambiar la sociedad fueron evolucionando de la mano para afrontar nuevos desafíos con los que se encontraban luchando los grupos obreros y con ello permitir una mejor

calidad y dignidad de vida con los excelentes beneficios sociales y respeto a los derechos y la vida.

#### **4.2.1.7. Gran Bretaña y el Plan Beveridge**

Siendo Inglaterra la cuna de la Revolución Industrial, pronto surgió en dicho país un numeroso movimiento obrero, debido a lo cual se crearon las Unions y se organizaron algunas federaciones nacionales, como la de hilanderos de algodón y la de obreros de la construcción en 1829.

En 1911 se crean en Gran Bretaña los seguros de enfermedad e invalidez y el de paro forzoso. El de vejez fue creado en 1925, aunque con anterioridad se otorgaban beneficios a los indigentes mayores de 60 años.

En junio de 1941 la Cámara de los Comunes de Inglaterra nombró una comisión con la misión de encargarse de la redacción de los proyectos y del estudio de los sistemas de seguros sociales que fue presidida por Sir William Beveridge. Los estudios y recomendaciones de esta comisión se conocen en la historia de la Seguridad Social como el Plan Beveridge, titulado Social Insurance Allied Services. A este informe sobre Seguridad Social hay que añadir un segundo relacionado con la política de empleo, que fue publicado en 1944 con el nombre de Full Employment in a Free Society (Rodríguez , 2017, pág. 22).

A este país se lo conoce como el centro de origen de la revolución industrial donde se organizan en beneficio grupal los obreros que a partir del siglo XIX

formaron sindicatos con la finalidad de tener reconocimiento sobre los convenios colectivos del trabajo y las responsabilidades del patrón en casos de inseguridades o desgracias en los campos laborales. Posteriormente se crea el seguro de vejez e invalidez ya que estos grupos no podían desempeñar sus actividades por sus limitaciones o conseguir alguna actividad ocupacional. Ya con el plan Beveridge, se busca un sistema específico y unificado, la creación del servicio de salud que los financiaba el Estado, plan que posteriormente sirvió de eje para nuevas legislaciones de otros países.

#### **4.2.1.8. El Sistema Socialista y la Seguridad Social**

En cuanto a las normas constitucionales y legales en Seguridad Social de la República de Cuba en sus artículos 9, 47, 48, 49 y 50, se aprecia que en lo relativo a la asistencia médica, hospitalaria y estomatológica es gratuita y para todo el pueblo. Estas disposiciones tienen plena aplicación en la realidad. Cuba ocupa el primer lugar en la cobertura de Seguridad Social en América Latina (Rodríguez , 2017, pág. 26).

La República Cubana es la que se caracteriza por tener una mayor cobertura y seguridad social para todos de una forma igualitaria sin ningún tipo de jerarquías o discriminación debido a que se basa en brindar servicios públicos de calidad, eficiencia, prioridad a la sociedad en general.

La Ley 105 de 2008 derogó la Ley 24 de 1979 y constituye la nueva legislación sobre Seguridad Social en la República de Cuba. Expedida

por la Asamblea Nacional del Poder Popular, establece que el Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a su familia y a la población en general mediante el sistema de Seguridad Social, el cual comprende un régimen general de Seguridad Social, un régimen de asistencia social y regímenes especiales (Rodríguez , 2017, pág. 27).

El régimen general se encarga de proteger a los trabajadores en los casos de enfermedad y accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y, en caso de muerte del trabajador, a su familia y los regímenes especiales protegen a las personas que realizan actividades que, por su naturaleza o por la índole de sus procesos productivos o de servicios, requieren adecuar los beneficios de la Seguridad Social a sus condiciones de vida para tener mejores oportunidades y calidad de vida.

#### **4.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ECUADOR**

##### **4.2.2.1. La Caja de Pensiones**

Hasta la primera década del siglo XX, los militares eran los únicos servidores del Estado que se hallaban bajo un sistema legal frente a los riesgos de invalidez, vejez, y muerte en razón de los riesgos que se hallaban. Los costos de las pensiones de retiro y montepío eran cubiertos con fondos del Estado. En cuanto al resto de la población trabajadora no existía protección social. En 1921, se consagra el

concepto de riesgo laboral, para los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Núñez, 1992, págs. 23-24).

Cuando se crea la caja de pensiones esta inicia prestando ayuda y beneficios solo a los servidores del Estado como a los militares puesto que se encontraban expuestos a innumerables riesgos que conlleva esta profesión, lo que impulsó para buscar la forma de hacer frente a esta realidad y ayudar a sus familiares.

En 1923, comenzó hacerse efectivo el descuento porcentual fijado por la ley a los sueldos del personal de instrucción pública y de los jubilados, el temor de la clase en el poder frente a la lucha de los trabajadores mostraba una incapacidad de la burguesía ecuatoriana para responder al desafío histórico, mientras los sectores populares más avanzados reaccionaban a la masacre de Guayaquil, lo que destacaban una feroz campaña ideológica reaccionaria, conocida como revolución Bolchevique cuyos dirigentes era un agrupación de ex presidiarios. La clase liberal en decadencia a la resistencia de terratenientes. Los beneficios de la Caja de Pensiones eran los de jubilación, montepío civil, retiro y montepío militares, caja de ahorros, cooperativa mortuoria y préstamos a los empleados (Núñez, 1992, pág. 26).

Esta caja de pensiones prestaba servicios de jubilación, montepío civil, retiro y montepío militares, caja de ahorros, cooperativa mortuoria y préstamos a los empleados por lo que adquirió un prestigio pese a los riesgos que las prestaciones exponían, en ese entonces rápidamente creció y en pocos años los ingresos crecieron significativamente, desde esta etapa se fue configurando y perfeccionando el sistema de Seguridad Social en el Ecuador.

#### **4.2.2.2. Evolución del Instituto Nacional de Previsión**

Este se desarrolla desde 1936 – 1970, relacionado con la implantación del seguro social en nuestro Estado. El primer periodo se desarrolla o inicia con el Seguro Social General, que en 1934 se concretó con la expedición de la ley Seguro Social Obligatorio, este periodo concluye con la expedición de la ley de del Seguro Social Obligatorio, de 1942, en la que se ejecutan varias reformas. El segundo, desde la promulgación de la ley de 1942, hasta la creación de la Caja Nacional Seguro Social Mediante la fusión de las cajas de previsión en 1963. Y el último periodo, desde 1963 hasta 1970, año en el cual se devuelve al Instituto Nacional de Previsión, para ser sustituido por el directorio que en el presente es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Núñez, 1992, pág. 32).

La evolución de la previsión tuvo tres períodos en los que se encamina progresivamente para modernizar, perfeccionar los servicios, mejorar

condiciones y calidad de vida de los trabajadores. Es así que dentro de la primera etapa inicia con la introducción del servicio de enfermedad, de accidentes de trabajo, fondo mortuario, pensiones de montepío civil y militar y de la afiliación voluntaria. Finalmente se crea la caja de los obreros y empleados privados.

En el segundo período se dan nuevos cambios en las que se busca servir mejor a los beneficiados es por ello que en las prestaciones de servicios que brinda el seguro de enfermedad y maternidad, de invalidez, vejez, montepío, tiempo de protección y devolución de los aportes y el fondo de reserva. En los recursos tenemos la caja de pensiones y la del seguro. En los afiliados obligados surge esta disposición de la necesidad de correlacionar la Ley del Seguro con el Código del Trabajo y en sus inversiones debían obedecer a planes duraderos a fin de que los recursos contribuyan de mejor manera a la economía y a las fianzas nacionales. Seguidamente se fusionan las cajas de previsión y se conforma la Caja Nacional del Seguro.

También se da el seguro a los campesinos y artesanos lo que crea una larga discusión en este período, estos son seguros especiales que debían ser aplicados necesariamente, pero que no pudieron establecerse, no solo por su especificidad, sino por las contradicciones de las diferentes posiciones políticas y la falta de normativas que respalden a esta clase trabajadora.



En el tercer periodo concluyó la vida institucional de Instituto Nacional de Previsión, lapso en el que se dieron logros definitivos en los que se venían proponiendo en periodos anteriores con respecto a la ampliación y extensión del Seguro Social aunque todavía con algunas limitaciones.

#### **4.2.2.3. Origen, formación y estructuración de la Caja del Seguro**

La legislación social empezó a consolidarse en 1928, cuando se emitieron un conjunto de leyes, que reflejaban las consecuencias de las luchas obreras de principios de los años veinte, normas que fijaron, la jornada de duración máxima del trabajo, descanso, trabajo de las mujeres, de los menores, la prevención y la responsabilidad de accidentes y enfermedades profesionales. En 1935, se expide la ley de seguro obligatorio y con este fin se creó el Instituto Nacional de previsión con aportaciones tripartitas (Núñez, 1992, pág. 206).

En esta fase se busca solidificar los servicios y beneficios de los trabajadores creando normativas con las que el Estado proteja mejor a quienes laboran frente a enfermedades o accidentes y para ello fue necesario en estos inicios el aporte de los afiliados, los patronos y el Estado.

Posteriormente con la dirección del doctor Miguel Ángel Zambrano, se prepararon los lineamientos generales para la elaboración del Código del Trabajo que comenzó en 1928 reglamentando, el contrato individual, desahucio, responsabilidad por accidentes, prevención, la

jornada, el descanso semanal, del trabajo de mujeres y menores, la protección a la maternidad y el procedimiento para acciones. Pese a las campañas en contra, ya en 1938, se aprobó el Código del Trabajo (Núñez, 1992, pág. 211).

Después de tantas oposiciones se consigue un gran avance como es la aprobación del Código del Trabajo, con normativas que benefician y protegen mejor a todos los obreros garantizando sus derechos y protegiendo frente a los abusos y explotaciones.

La Caja de Seguros prestaba servicios médicos, pensiones por invalidez, jubilaciones, auxilios mortuorios y pensiones de montepío lo que permitió el rápido crecimiento de los afiliados, mayores oportunidades al cambiar las ideologías y establecer servicios elementales fortaleciendo la justicia y a las familias afectadas.

En la Constitución de 1945, en el artículo 149, el fin del Seguro Social es proteger al afiliado y a su familia, en casos de invalidez, vejez, viudez, orfandad, maternidad. Este seguro es Obligatorio y un derecho irrenunciable de los trabajadores. Las reformas a los estatutos de la caja de seguros en 1951, donde se mejora las pensiones de jubilación y montepío se elimina el treinta por ciento del promedio de sueldos percibidos en los últimos cuatro años para jubilación (Núñez, 1992, pág. 258).

Estas reformas se dieron debido a que los afiliados luego de cumplir con la edad requerida para jubilarse no se acogían a este beneficio y la mayoría tomaban la decisión de continuar laborando lo que afectaba a los mismos debido a que no hacían uso de este derecho.

Las reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio de 1958 y la Caja de Seguros, estas se daban constantemente desde 1942, pero no obedecían a un plan sistemático. Se suprimieron diferencias en cuanto a los requisitos de trámites y cuantías de prestaciones, otras de las innovaciones fue la del cálculo de prestaciones en dinero y determinó igual modalidad de cálculo para pensiones de jubilación y montepío. Finalmente se concedió autonomía al departamento médico donde el Estado contribuyó el cuarenta por ciento de todas las pensiones para la Caja del Seguro (Núñez, 1992, pág. 269).

Con los nuevos cambios en el seguro se mejoró en gran medida los servicios a los beneficiados lo que permitió proteger mejor sus derechos y tener una vida segura y digna.

Finalmente se dio la unificación de las Cajas de Previsión y formación de la Caja Nacional del Seguro, que entre sus objetivos fue de corregir las ilegalidades que adolecía el seguro y engrandecer el régimen de los beneficios a nuevos sectores de los trabajadores. Esta fusión produjo un

gran cambio ya que permitió que la protección llegase al afiliado con mayor eficacia y fortaleciendo su autonomía.

#### **4.2.2.4. Caja Nacional de Seguros**

“Aquí la Caja de Pensiones de los empleados públicos, bancarios y militares y la de Seguros privados y obreros se fusiona en la Caja Nacional del Seguro Social” (Núñez, 1992, pág. 290). Esto permitió poner fin a inversiones no productivas protegiendo eficazmente los fondos del seguro defendiéndolos de la voracidad demagógica en la que solía tener pocos beneficios y perjudicar a los beneficiarios.

Posteriormente con nuevos decretos se extendieron y perfeccionaron los servicios como el seguro artesanal, profesionales, domésticos, y la obligación de inscribir a los trabajadores desde el primer día de sus actividades. Con estas nuevas prestaciones se dan grandes avances y garantías a los trabajadores conociendo como una época de máximo desarrollo y preparación para dar inicio a una nueva etapa y cambio en el seguro ecuatoriano.

#### **4.2.2.5. Extinción del Instituto Nacional de Previsión y creación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

Por los años setenta se da el gran cambio y se crea mediante decreto lo que es el número cuarenta, se dispone la creación del IESS, que sustituye a la Caja Nacional del Seguro Social. Se da una nueva

organización administrativa especialmente con tres niveles de estructura como los del directivo, ejecutivo y operativo. Organizándose con mayor eficacia y esplendor en todos sus ámbitos de beneficios y servicios.

Entre estos nuevos servicios tenemos el Seguro de cesantía para el Magisterio Fiscal para los empleados del Estado, bancarios, municipales y para los empleados privados y obreros. El subsidio en dinero por enfermedad, el seguro de riesgos de trabajo, de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo, además de préstamos quirografarios, hipotecarios, fondos reserva, y construcción y arrendamientos de viviendas y mejores servicios en medicina (Núñez, 1992, pág. 364).

En esta etapa de comienzos de la institución como es el IESS, se dan grandes mejoras y cambios a la prestación de beneficios y servicios a los trabajadores puesto que se amplían las nuevas y sofisticadas garantías.

En la década de los setenta el Ecuador entró en una etapa de petróleo y reformismo militar, donde el país se transforma en agro-exportador y en agrominero-exportador tornando una fase de crecimiento económico y nuevas fuentes de trabajo.

### **4.2.3. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **4.2.3.1. Universalidad**

Este principio consiste en amparar a todos los seres humanos, sin excepción, como integrantes de la comunidad, quienes tienen derecho a la protección desde su nacimiento hasta su muerte. Busca la cobertura de todos los riesgos y contingencias sociales para toda la población (Rodríguez , 2017, pág. 41).

Es uno de los pilares para acaparar y proteger a todos los humanos por ello considero uno de los principios fundamentales y natos que gobierna dentro de la Seguridad Social, con tendencia a cubrir frente a irregularidades que ocasionen afectaciones a todos los seres dentro de sus labores sin preferencias ni distinciones.

#### **4.2.3.2. Integridad o Integración Prestacional**

“Significa que las prestaciones que brinda el sistema deben estar integradas armónicamente en lo referente a suministros a los beneficiarios” (Rodríguez , 2017, pág. 41). Esto se refiere que los servicios que presta la Seguridad Social a quienes se benefician deben ser de calidad y en los centros específicos adecuados y absolutos para todos.

#### **4.2.3.3. Solidaridad**

Este principio constituye la razón de ser de la Seguridad Social. Tiene que ver con la financiación del sistema y su finalidad es que los aportes

financieros procedan de la contribución de los miembros de la sociedad económicamente activos según su capacidad económica y el régimen de financiación se rige por el sistema de reparto en base a la solidaridad entre generaciones (Rodríguez , 2017, pág. 41).

Este principio es el eje central de la Seguridad Social es decir, la razón de su origen, el que se encarga de respaldar de forma oportuna situaciones de necesidades económicas o similares a los beneficiarios favoreciendo en momentos críticos y necesarios con medios que salven a los trabajadores justo en los momentos requeridos.

#### **4.2.3.4. Unidad**

Debe haber planificación con armonía en la organización legislativa, administrativa y financiera del sistema, que englobe el conjunto de medidas y políticas de coordinación y sistematización tendientes a instaurar un régimen único de Seguridad Social; excluyendo, claro está, las conquistas que obtengan los trabajadores organizados sindicalmente a través de la negociación colectiva (Rodríguez , 2017, pág. 42).

Esto se refiere a que las actividades que se desempeñen o se vayan a realizar dentro de la Seguridad Social para beneficio de los integrantes deben estar en completa armonía dentro del sistema evitando contradicciones y buscando siempre las mejores alternativas y democráticas soluciones.

#### **4.2.3.5. Igualdad de Beneficios**

“Consagra que todos los miembros de la sociedad deben recibir por igual los beneficios del Sistema de Seguridad Social, independientemente del monto de sus respectivos aportes que estos los realicen dentro de sus seguros” (Rodríguez , 2017, pág. 42). Hace referencia que todos son beneficiarios sin preferencia alguna y tienen los mismos derechos e igualdades de beneficios dentro del grupo y como entes activos, productivos y básicos de nuestra economía.

#### **4.2.3.6. Progresividad**

“Implica para el Estado la obligación de avanzar en la materialización de los derechos consagrados en la Seguridad Social para todas las personas, procurando el alcance de mayores beneficios por parte de la población” (Rodríguez , 2017, pág. 43). Esto se refiere a la búsqueda de una estrecha relación con la actividad legislativa dentro de la Seguridad Social donde el ejercicio legislativo debe dirigirse al establecimiento de condiciones que amplíen los beneficios existentes para una mejor calidad y desarrollo de la sociedad.

#### **4.2.3.7. Internacionalidad**

“La Seguridad Social no tiene fronteras nacionales. Su alcance es mundial, con acuerdos o convenios internacionales, multilaterales y Organismos internacionales” (Rodríguez , 2017, pág. 43). Este principio es claro ya que la Seguridad Social no solo solidifica sus políticas e ideologías a



nivel nacional sino internacionalmente lo que permite que cada día los grupos sociales sean protegidos en absoluta coordinación estatal.

#### **4.2.4. FUENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

##### **4.2.4.1. La Ley**

“Conjunto de disposiciones de carácter general, obligatorio, abstracto e impersonal y que contienen una sanción directa o indirecta y que es creada y aplicada por el Estado” (Martínez , 2017, pág. 517). No solo dentro del Derecho Laboral, sino en las demás ramas del Derecho y es donde el pueblo por medio del Estado crea la norma, para el orden de la sociedad, el bienestar, protección y el convivir pacífico. Regula o da origen a campos específicos del Derecho Laboral en armonía con el desarrollo de sus integrantes.

##### **4.2.4.2. La Costumbre**

En el derecho romano, se definía a la costumbre, como “usus populi, longa consuetudine inveteratus”, y para el profesor Castro la costumbre no es sino la norma creada e impuesta por el uso social; pero para que la costumbre tenga la consideración de norma jurídica, no basta una práctica o uso repetido y constante, sino que además el uso debe ir acompañado del sentir comunitario de que estos usos reiterados, deben valer como norma, como regla de derecho, que, como tal, debe ser impuesta ( Fernández , 2013, pág. 142).

Se considera a esta fuente como una de las normas más antiguas de regulación y convivencia social en donde el pueblo de la época cultivaba estas ideologías y los respetaba, es la cepa de las leyes modernas, ya que es fuente de conocimiento y un camino a perfeccionar para transformarlo en norma, en si representa la expresión del mandato jurídico de la comunidad, además esta aceptación de los ciudadanos es concebida por generaciones muy sabias que conducen a progresar a medida que el pueblo se moderniza por ende no hay oposiciones y configura el aprecio y respeto para todos.

#### **4.2.4.2.1. La costumbre laboral**

No toda costumbre profesional es típica del Derecho del Trabajo; ha de ser costumbre de la profesión utilizada por los trabajadores y empresarios de una determinada rama de la producción de un determinado oficio o profesión, no una costumbre local o general ( Fernández , 2013, pág. 144).

Para tornarlo como fuente del Derecho Laboral esta costumbre tiene que ser específicamente de una profesión bien marcada que englobe un alto porcentaje del Estado y no de un cierto grupo, de esa manera tendría relevancia jurídica en el campo del Derecho del Trabajo, ya que tiene una significación más restringida que la costumbre general, tiene menor rango y se toma solo en áreas específicas.

#### **4.2.4.2.2. El Derecho común**

Es una rama del ordenamiento jurídico, que representa al tronco común del Derecho, del que han derivado y nacido, por la complejidad de la realidad social, a la que el Derecho ordena y encarna, una serie de disciplinas jurídicas acotadoras, a su vez, de una parcela de esta realidad social general ( Fernández , 2013, pág. 149).

Esta norma da origen al Derecho del Trabajo que para el ordenamiento jurídico, nació de este tronco común, para disciplinar y ordenar la parte de la realidad social, y es una rama especial que necesita recurrir a conceptos y figuras jurídicas que plasmen el derecho positivo en la convivencia, progreso y desarrollo del pueblo.

#### **4.2.4.3. La Jurisprudencia**

“Es la que complementará el ordenamiento jurídico, con la doctrina, que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo, al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho” ( Fernández , 2013, pág. 153). Es una complementación que apoya y da seguridad en casos similares y reiterados en las sentencias del tribunal o sea para poder aplicarse debe tratarse de repetidos e idénticos fallos, con identidad o fundamental analogía entre los supuestos de hecho y los preceptos legales, es así que se resuelven de forma idéntica supuestos de hechos, tornándose posteriormente actos legales con validez y similitud que la norma.

## **4.2.5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL**

### **4.2.5.1. Los principios**

Los principios generales del derecho pueden ser concebidos como aquellos principios básicos que informan y sobre los que reposa el ordenamiento jurídico total, o como encarnación de un sentir jurídico colectivo que debe inspirar el ordenamiento jurídico-positivo de un pueblo, como fuente de subsidiaria, a falta de ley y costumbre y como informadores, que presiden el desarrollo y aplicación del ordenamiento jurídico ( Fernández , 2013, pág. 146).

Son el eje básico como fuente al Derecho Laboral pero a la vez necesarios y alternativos cuando existen confusiones en la aplicación de las normas en casos concretos y sirven como mediadores para evitar afectaciones en la solución de conflictos laborales permitiendo aclarar y fundamentar desigualdades.

Entre los más destacados que rigen al Derecho Laboral como bases de su desarrollo y realización tenemos:

### **4.2.5.2.Principio de irrenunciabilidad**

Art. 4.- “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Código del Trabajo, 2019, pág. 6). Esto hace referencia que todos los ciudadanos que laboran

tienen la facultad de hacer efectivo sus derechos que los garantizan los cuerpos legales dentro del Estado ecuatoriano, como es el caso que los derechos laborales protegen frente a todas las adversidades y alteraciones que afectan a los sujetos, con el objeto de evitar la violación jurídica y nadie puede atentar al goce, disfrute, protección de estos derechos ineludibles, congénitos y peor aún el mismo beneficiario o trabajador. Este principio protege absolutamente al trabajador para que pueda reclamar sus derechos, pese aunque existiere algún arreglo o solución reciente o pasada pactada con el empleador, dejando nulo todos estos actos siempre y cuando existan abusos o ilegalidades dentro del Derecho Laboral ecuatoriano.

#### **4.2.5.3. Principio de favorabilidad.**

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código del Trabajo, 2019, pág. 9).

Este es uno de los principios elementales dentro de la práctica y la aplicación en la resolución de conflictos laborales, el que faculta una resolución que beneficie al trabajador cuando se encuentre en conflictos con su empleador para reclamar sus derechos o cuando no sea posible demostrar en su totalidad la ilegalidad existente o peor aún cuando existan vacíos jurídicos, la solución de las autoridades competentes será evitando

afectar al trabajador ya que en estos casos es el más vulnerable, y es el deber ético y jurídico de los funcionarios judiciales y administrativos proteger y velar por los derechos del trabajador.

#### **4.2.5.4. Principio de equidad**

“Se refiere a que las normas emanadas de la legislación son creadas para obtener el equilibrio entre trabajadores y patrones, por lo que este busca el equilibrio y la armonía de las partes” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Para una adecuada interrelación entre las partes conformantes de labores debe reinar la práctica de valores que enaltecen el equilibrio y convivir social que se caracteriza por el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

#### **4.2.5.5. De justicia social**

“Denota con exactitud que la legislación laboral o las estipulaciones que la conforman buscan conseguir la justicia social de manera afanosa, lo que resulta visible la lectura de este ordenamiento legal” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Que nadie es más ante el Derecho debido a que el Estado no hace diferencias al crear normativas y que se debe conseguir un reparto equitativo de los bienes entre la sociedad, en fin, que los Derechos Humanos sean respetados facultando a las clases sociales más desfavorecidas que cuentan con oportunidades de desarrollo y beneficios.

#### **4.2.5.6. El trabajo es un derecho y un deber social**

“Nos induce a observar que para conseguir empleo necesitamos tener una edad además de aceptar un salario paupérrimo, seas obrero o profesional. Ello implica analizar cuáles son las causas del inicio del debate de este principio” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Laborar es la razón de existir y convivir con los demás y el medio, por ello es que toda persona tiene talentos congénitos para servir o ayudar a los demás tanto para gracia social, familiar o personal por tal razón los Derechos Humanos y los estados salvaguardan e inducen a la actividad lícita que cada sujeto lo debe ejercer mientras sea capaz de plasmar acciones dentro de su recorrido terrenal.

#### **4.2.5.7. El trabajo es fuente de dignidad humana**

“Nos enseña a valorar nuestra relación social con los demás, y nos valora como trabajadores, sea cualquiera la rama o la categoría que ocupemos en el desempeño de nuestro trabajo, independientemente de la raza, sexo, edad, credo religioso o condición social” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Toda actividad lícita es digna, de ahí la frase el trabajo dignifica y perfecciona al hombre, tornándole diariamente en experimentado, eficaz y competente para transformar la sociedad y la naturaleza con sabiduría respetando los derechos, la vida, el desarrollo y sobre todo a sus semejantes dentro de su entorno.

#### **4.2.5.8. La libertad de trabajo**

“Nos faculta que nos dediquemos a la actividad laboral que nos convenga, profesión, industria o comercio, siempre y cuando ésta sea lícita” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Todo ser humano gozamos de la libertad y no es la excepción dentro del campo laboral, es por ello que escoger nuestro trabajo permite desarrollarnos mejor en actividades que plazcan nuestro talento haciendo cada día mejor nuestra rutina laboral evitando ser menos productivos y competentes, aunque se afronten adversidades que no siempre se consigue lo que se busca.

#### **4.2.5.9. La igualdad**

“A trabajo igual, salario igual. Implica que el patrón debe cubrir un salario idéntico a quien realice una actividad laboral idéntica” ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5). Conduce al empleador evitar cualquier discriminación ocupacional y las retribuciones deben ser proporcionales al esfuerzo, acorde a la norma o el contrato pactado sin perturbar a sus obreros ya que son el motor del progreso y la razón de la empresa.

#### **4.2.5.10. El principio de la responsabilidad empresarial**

En esencia, este principio nos lleva a destacar la importancia del patrón en las relaciones laborales, ya que son ellos los que cubren el aspecto financiero de la relación laboral; son los propietarios de la herramienta o la maquinaria, factor de trascendencia en los medios de producción, y



cubren o pagan el salario de la mano de obra ( Hernández , Juárez , 2015, pág. 5).

La responsabilidad recae en el dueño o patrón que tiene el compromiso de adentrarse al buen desarrollo y adecuado desempeño dentro de las áreas laborables respetando las normativas, acuerdos, compromisos además suministrar condiciones y medios óptimos que faciliten ejecutar actividades laborales.

#### **4.2.6. LA FALTA DE AFILIACIÓN COMO CONTRAVENCIÓN PENAL**

El empleador que no afilie al trabajador dentro del tiempo establecido según la correspondiente normativa, comete una contravención penal la misma que será sancionada acorde a la normativa vigente del Estado, es decir, el empleador o patrón contraventor tendrá que hacer frente a la normativa y sanción específica por la no afiliación del trabajador o de sus trabajadores, ya que al cometer esta infracción será sancionado por su irresponsabilidad debido a que vulnera los derechos primordiales del trabajador afectando a su estabilidad económica, a su seguridad y al de sus familiares cercanos y dependientes.

Al no afiliar a los trabajadores, se originan incertidumbres frente a los riesgos laborales donde existe la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo y a la inseguridad ocupacional lo que

pone en riesgo a ser mayormente vulnerables a los accidentes típicos de cada clase de trabajo.

La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una contravención contra el Derecho al Trabajo ya que atenta a la Seguridad Social, laboral y sus beneficios, que al no hacerlo el empleador origina daños en casos de una desgracia o accidente laboral. Esta contravención no es sancionada con multa y pena privativa de libertad, conforme a la normativa vigente y en proporcionalidad al daño afectado y consecuencias que éstas originen de allí la raíz de mi investigación.

Para una mejor determinación acerca de la afiliación especificaré el concepto de afiliación y sus particularidades relevantes que se enfocan para beneficio de quienes lo conforman.

#### **4.2.6.1. Definición de afiliación**

Del latín, *afiliare*, significa incorporar o inscribir a alguien en una organización o un grupo. Es un Derecho garantista como el laboral, existen servicios, prestaciones y beneficios para cuyo disfrute el trabajador debe afiliarse previamente al régimen o sistema que los proporciona, ya sea por voluntad propia, por obligación legal o por acuerdo con el empleador. Así, en nuestro derecho positivo, los trabajadores pueden o deben afiliarse a organizaciones o sistemas

como, seguridad social, subsidio familiar, sindicalización, cooperativas, etc (Castellano, 2011, pág. 15).

Al ser parte de un grupo tiene el respaldo y goce de los beneficios que ofrece la institución o entidad de afiliación donde se destina a proteger con la ayuda necesaria a los trabajadores cuando estos no estén en las facultades adecuadas para subsistir o afrontar necesidades que devengan por hechos imprevistos como los accidentes, desastres naturales o similares.

#### **4.2.6.2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral**

Es obligación de todos los empleadores afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, si se abstienen asumen la responsabilidad por el costo de los servicios beneficios y prestaciones que los trabajadores no afiliados dejen de disfrutar o por los perjuicios que tal omisión ocasione a estos (Castellano, 2011, pág. 16).

Es responsabilidad absoluta del empleador quien debe de afrontar las consecuencias al incumplir ya que afecta a la estabilidad y seguridad de los beneficiarios por lo que se limitan de gozar de los derechos concedidos lesionando necesidades básicas que brindan los seguros.

#### **4.2.6.3. Afiliación al sistema de subsidio familiar**

“Para hacerse a los beneficios del subsidio familiar, los empleadores deben afiliar a sus trabajadores de medianos y menores ingresos a las cajas

de compensación familiar, entidades encargadas de pagar el subsidio” (Castellano, 2011, pág. 16). Esto es de total beneficio para proteger a los afectados que se restringen de los ingresos atentando al buen vivir y al disfrute de una vida digna.

#### **4.2.6.4. Afiliación a un sindicato**

Los trabajadores de una empresa tienen derecho de afiliarse a organizaciones sindicales que hayan celebrado convención colectiva de trabajo con aquella. Ni los empleadores ni los mismos trabajadores pueden coartar la libertad de algún trabajador para afiliarse a un sindicato o para no hacerlo, para permanecer en el o retirarse (Castellano, 2011, pág. 16).

Los trabajadores tienen concedido este Derecho en el que puedan tener beneficios colectivos en todas sus formas libre y voluntaria sin prohibición alguna lo que permite enfrentar en equipo una variedad de desafíos obteniendo mágicas garantías, seguridades y frutos.

#### **4.2.6.5. Afiliación a cooperativas y similares**

“En ejercicio del derecho fundamental de asociación todos los trabajadores pueden afiliarse a organizaciones no sindicales de trabajadores, como son las cooperativas y entidades similares” (Castellano, 2011, pág. 16). Es una oportunidad de tener mejores ayudas en todo

momento que forme parte y se acoja a las normativas donde los beneficios son únicos y especiales solo para los miembros.

#### **4.2.7. CONTRAVENCIÓN**

“Infracción de una disposición legal primitivamente sancionable en el orden administrativo, sea policial o municipal, o en el orden judicial, u transgresión de escasa significación” (Casado, 2009, pág. 219). Es una alteración del derecho que no engloba un daño grave, es más bien de carácter sencillo en el que el sujeto principal del cometimiento no se ve afectado ya que existe la mínima probabilidad de causar conmoción social por ello no engloba una sanción significativa sino más bien preventiva.

Una contravención penal es una violación de una norma de carácter menor y que no se lo podría calificar como delito, por lo tanto tiene como consecuencia una sanción menor que el delito, estas tienen que ver ante todo con la responsabilidad que se tiene al formar parte de una sociedad; es por ello que desde el punto de vista del derecho no forman parte de lo que se denomina Derecho Penal Común.

##### **4.2.7.1. La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

Esta no afiliación es una contravención penal contra el Derecho al Trabajo, la misma que es sancionada acorde a lo que tipifica el Código Orgánico

Integral Penal, sin embargo al referirnos a los derechos del trabajador nos encontramos frente a una pluralidad de bienes jurídicos protegidos, cuyo punto de convergencia es el trabajador como sujeto pasivo ya que los bienes jurídicos protegidos sean de carácter eminentemente personal.

#### **4.2.7.2. Elementos constitutivos de la contravención por falta de afiliación**

Para una mejor conceptualización de los elementos constitutivos de la contravención determinaré una pequeña explicación acerca de las particularidades que se generan dentro de esta afectación jurídica.

Es así que en nuestro Estado la afiliación se basa en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad y suficiencia, los mismos que permiten forjar las bases para el servicio y bienestar de la comunidad.

Como antecedente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tenemos, la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativas, denominado como caja de pensiones, creada el 8 de marzo de 1928, publicado en el registro oficial número 591 del 13 de marzo de 1928 (Robles, 2017, pág. 83).

Es una de las primeras Manifestaciones donde se inicia con la forma de buscar el seguro de los ciudadanos iniciando con sus primeros servicios

como los de crédito, cuya finalidad fue brindar servicios de Jubilación, Montepío Civil, y Fondo mortuario a los empleados públicos, civiles y militares quienes tenían el apoyo del seguro como trabajadores siendo los primeros beneficiarios que protegía y garantizaba el Estado por medio de sus normativas establecidas.

Ya más en la actualidad en 1935, se promulga la ley del Seguro Social Obligatorio. Posteriormente nació el Servicio Médico, luego el seguro de enfermedad y la Caja de Seguro Social que inició su gestión el 10 de julio de 1937 (Robles, 2017, pág. 83).

Consecuentemente en esta fase aparece la seguridad para el ámbito de salud lo que dio un gran avance y estabilidad laboral con mejor atención y servicio en el seguro, llegando a garantizar una mejor calidad laboral y buscando mejores medios que permitan proteger a los trabajadores de las adversidades que se enfrentan en los establecimientos ocupacionales.

En 1942 se dictó la ley de Seguros Social Obligatorio y en 1944 los estatutos de la Caja de Seguros y en 1963, la Caja de Pensiones y la Caja de Seguros se fusionaron dando nacimiento a la Caja Nacional del Seguro Social. Para 1966, se había incorporado a la cartera de servicios, el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Artesanal, Profesional, el de los Trabajadores Domésticos (Robles, 2017, pág. 84).

En esta etapa aparecen nuevos y mejores servicios para los trabajadores garantizando los derechos por varias maneras de asegurar a nuevos miembros laborales que cada vez se sumaban para acceder a los servicios y beneficios de este tipo de seguro.

“En una nueva fase como es en 1970, la Caja de Seguro Social, pasó a ser el IESS. Para 1986, se había incorporado el Seguro Obligatorio para el trabajador agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal” (Robles, 2017, pág. 84). El cambio de la Caja de Seguros al IESS, tuvo gran relevo y avance en buscar la mejor forma de acaparar y cuidar la seguridad y salud de los trabajadores ecuatorianos que anteriormente no tenían las oportunidades de ser parte de la Seguridad Social.

“En la constitución de 1998, se publica en el Registro Oficial, el artículo 58 que ordenaba lo siguiente, la prestación del seguro general obligatorio será responsabilidad del IESS, entidad autónoma dirigida por un organismo técnico administrativo” (Robles, 2017, pág. 85). El IESS, es una institución que se regirá por los criterios de eficiencia, descentralización y desconcentración y en cuanto a sus prestaciones de servicios estos serán de calidad puesto que esta institución tiene la facultad de administrar los recursos con el fin de mejorar la atención de sus afiliados y familiares. Esta entidad tiene como objeto primordial la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional y no podrá desempeñar otras actividades que las consignadas por la Constitución.



En la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su artículo 370, ordena que el IESS, es una entidad autónoma regulada por la Ley, será responsable de la prestación de las contingencias del Seguro Universal Obligatorio a sus afiliados. La Policía Nacional y las Fuerzas Armadas podrán contar con un régimen especial de Seguridad Social, de acuerdo con la ley, sus entidades de seguridad social formaran parte de la red pública integral de salud y del sistema de Seguridad Social (Robles, 2017, pág. 86).

Se verifica la potestad que tiene el IESS, para prestar servicios de seguros a todos sus afiliados de forma absoluta sin discriminación alguna y que la Policía y las Fuerzas Armadas tendrán un régimen especial, ello implica que no están inmersos a esta entidad pero que en el fondo tienen similitudes en los beneficios.

#### **4.2.7.3. La vulneración al derecho de la Seguridad Social**

Se vulnera este Derecho al no ingresar a un trabajador a un seguro el mismo que protege en situaciones de accidentes o cuando el trabajador no pueda laborar, es allí cuando esta institución ampara en todas las instancias con sus esfuerzos por brindar servicios en torno a un sistema cuyo principal fin es la solidaridad.

Este sistema se caracteriza por la directa prestación de provisión de medios a los ciudadanos, en dinero o en especie para subvenir sus

situaciones de necesidad económicas y de carácter individual cuando estos no pueden por sí mismo hacer frente de manera suficiente (Robles, 2017, pág. 81).

Esta institución por medio de sus facultades busca proteger al sector que labora, es más, su propósito fundamental es el bienestar de los integrantes de esta institución prestando una amplia gama de servicios o prestaciones como salud, vivienda, educación y otras prestaciones sociales.

Es un sistema con financiamiento tripartito en el que intervienen el empleador, trabajador y el Estado, los mismos que dentro del desarrollo e interacción cumplen roles específicos permitiendo conseguir el objetivo que persigue la seguridad.

#### **4.2.8. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.**

##### **4.2.8.1. Derecho a la igualdad y a la no discriminación**

“Se prohíbe toda discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social” (Cano , 2016, pág. 345). Es un Derecho que todas las personas gozan no sólo dentro del Derecho Laboral ecuatoriano, debido a que nadie es distinto para los reglamentos vigentes es así que todos están en condiciones de gozar de las mismas garantías jurídicas sin menospreciar sus convicciones, culturas,

costumbres, en toda área o ámbitos del interactuar diario en su entorno social.

#### **4.2.8.2. Derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad**

El Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Cano , 2016, pág. 347).

El debido respeto a las diferencias existentes entre los integrantes de un sector laboral y en especial la debida consideración a la dignidad e intimidad de todos sin diferencia alguna puesto que afecta su moral, y vulnera derechos personales afectando el convivir diario entre su entorno y la sociedad.

#### **4.2.8.3. Derecho a la ocupación efectiva, promoción y formación profesional**

La ocupación efectiva que únicamente cede en los casos de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor. En formación profesional, habrá que estar a los convenios colectivos que puedan establecer obligaciones en esta materia, donde la obligación

empresarial es garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica (Cano , 2016, pág. 348).

Esto conduce a tener mayores y mejores oportunidades ya que el conocimiento es la llave del éxito, la sabiduría y la humildad para servir a los demás en todas las áreas llevando consigo conocimientos actuales, innovadores y competentes para aportar a la empresa que requiere de talentos únicos que sirven para beneficio general y empresarial.

#### **4.2.8.4. Derecho a la seguridad y salud laboral**

“El trabajador tiene derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” (Cano , 2016, pág. 349). Todo ser humano es frágil por naturaleza lo que implica desarrollar métodos, que eviten o disminuyan lesiones, daños, traumatismos en el proceso laboral con lo cual se puede brindar una mejor salud y calidad de vida.

Deberes de los trabajadores:

#### **4.2.8.5. Deber de diligencia**

El trabajador debe cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la diligencia y el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus

facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres (Cano , 2016, pág. 349).

El trabajador siempre y en todo momento debe estar consciente de cumplir su rol acorde a la ley y el acuerdo asumido que es el de laborar, colaborar, evitar daños adoptando medidas seguras que influyan diligencias éticas, armónicas y progreso eficaz.

#### **4.2.8.6. Deber de buena fe contractual**

“El trabajador debe cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe, además el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas” (Cano , 2016, pág. 350). Que las partes que se involucran en el contrato laboral deben ser honestas a cabalidad en todas las instancias ocupacionales, llevando a la práctica los valores primordiales que son la base del convivir humano, abstenerse de cometer irregularidades y peor aún daños, afectaciones, perjuicios o beneficios personales que contradicen las prestaciones recíprocas o beneficios.

#### **4.2.8.7. Deber de obediencia y poder de dirección del empresario**

“Todo trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue” (Cano , 2016, pág. 351). La correcta interrelación entre empresario

y trabajador comienza con el respeto mutuo y el compromiso de efectuarlo en todo momento el papel que desempeña cada uno, es decir, que el trabajador debe cumplir u obedecer las instrucciones del empleador en su obrar diario para evitar sanciones ya que ese es su compromiso y el fin del contrato es llegar a un acuerdo y cumplir siempre que esté bajo la norma legal o lo pactado entre los intervinientes, laborar con honestidad, de forma lícita, y lógicamente evadiendo los abusos de confianza o estafas que destruyen, dañan o degeneran el desarrollo del pueblo.

#### **4.2.8.8. Deber de no concurrencia desleal**

“Establece que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan” (Cano , 2016, pág. 352). Específicamente hace referencia que un trabajador debe dedicarse y ser responsable, ético y profesional con sus compromisos laborales adquiridos, con el patrón o la empresa ya que eso permite que se desarrolle a cabalidad las actividades con el esfuerzo de los trabajadores y del empresario respetando compromisos, reglamentos internos y sobre todo la práctica de valores.

#### **4.2.9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.**

Esto permite que se respete el derecho, los valores y compromisos que intervienen o acuerdan dentro del derecho laboral estableciendo las reglas

de juego para que no se alteren los roles que deben de cumplir dentro de sus cargos los empleadores como los trabajadores encausados a materializar una obra o servicio que optimiza recursos y evita pugnas por las consecuencias que conllevan al desobedecer parámetros fijos que son de cumplimiento obligatorio para cumplir el fin productivo que buscan las sociedades dentro de un Estado.

#### **4.2.9.1. Según el Código del Trabajo**

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

Num.3. “Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código” (Código del Trabajo, 2019, pág. 38). El empleador tiene la obligación de indemnizar a sus trabajadores en estos casos cuando haya inobservado las normas de prevención, no este el trabajador inscrito en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esté en mora de los aportes por afiliación o no se comunique dentro del tiempo establecido dicho siniestro, es allí cuando recae esta obligación al empleador de allí lo vital de la afiliación al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debido a que la institución está en la facultad de cubrir y proteger a los trabajadores acorde a la norma vigente, en beneficio y protección de los trabajadores.

Num.17. “Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las

disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables” (Código del Trabajo, 2019, pág. 40). Todos los encargados dentro del entorno laboral deben de facilitar una adecuada inspección que lo realizan las autoridades competentes, en especial recae esto en el empleador, que es quien debe de autorizar el acceso por medio de los miembros de seguridad, los de oficinas, secretarias y directivos principales y no más bien evadir o inventar excusas para vulnerar derechos afectando a su trabajadores.

Num.19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso (Código del Trabajo, 2019, pág. 40).

Totalmente razonable y comprensible esta obligación patronal puesto que el empleador si está en las condiciones de cubrir estos gastos que nos es un monto económico que afecte al patrimonio o economía y además es en beneficio de quien le producirá réditos y muchos beneficios al prestar sus servicios en su empresa.

Num.31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de



entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social (Código del Trabajo, 2019, pág. 41).

Esto sería un a absoluta y perfecta evolución social si se cumpliera en su totalidad y no se despreciara o violara las normas ya que los trabajadores en sus diversas modalidades y áreas fueran respetados, protegidos y bien valorados, hechos que no ocurren en nuestra realidad por la ambicia del poder, del dinero, los lujos y la desigualdad en la repartición de la riqueza despreciando e irrespetando las buenas costumbres, el orden e incluso el valor de la vida.

#### **4.2.9.2. Obligaciones constitucionales**

“Son aquellas que se desprenden de la constitución del Estado en las que se establecen de forma general” ( Bouzas , 2017, pág. 337). Estas dotan de bases para seguir lineamientos en los que se administre lícitamente y se cumpla en lo absoluto las reglas de juego dentro del Estado conforme a la norma, son las cepas de los valores que admiten un justo avance de la colectividad.

#### **4.2.9.3. Obligaciones implícitas y explícitas**

Prácticamente todos los cuerpos normativos harán referencia a aquellas obligaciones que, de manera explícita, se establecen a cargo de una persona que se coloca en el supuesto de la ley. En el marco normativo laboral, todo aquel que convenga con otra persona la prestación de un servicio personal subordinado, tiene la obligación de satisfacer el salario; igual que quienes se coloquen en el supuesto de vender una cosa, tienen la obligación de pagar el correspondiente impuesto ( Bouzas , 2017, pág. 337).

Son de cumplimiento obligatorio que si bien pueden o no estar tipificadas en los reglamentos, normas o cuerpo legales no infieren que se los inobserve y peor aún que se lo altere o violente puesto que son de cabal sometimiento y cumplimiento de las partes que lo conforman por ende al transferir a la práctica diaria viabiliza que circule los fines que busca el acuerdo del contrato sin confrontaciones que desvaloricen las reglas y el objeto que busca un mejor control para evitar detrimentos, abusos e ilegalidades.

#### **4.2.9.4. Obligaciones mutuas**

“El patrón es responsable de satisfacer el salario, como el trabajador de prestar el servicio de manera subordinada; estas son las inherentes al patrón y las inherentes al trabajador” ( Bouzas , 2017, pág. 338). Estas obligaciones permiten que se continúe un correcto impulso de interconexión de los implicados para que tengan beneficios recíprocos sea para la empresa o el obrero que al respetarlas solidifican deberes que se reflejan en

el producto que persigue el contrato sin trastornar los reglamentos de forma egoísta para lo cual debe inundar los valores y el profesionalismo.

#### **4.2.9.5. Las obligaciones prohibitivas y las permisivas**

Hay un sinnúmero de obligaciones categóricamente prohibitivas: el trabajador, por ningún motivo deberá presentarse a laborar bajo la influencia de algún tipo de droga; en contraparte, existen también las permisivas, el trabajador gozará de un determinado tiempo, durante la jornada para tomar sus alimentos ( Bouzas , 2017, pág. 338).

Estas prohibiciones al sector laboral permiten el adecuado desenvolvimiento de las actividades entre sus quehaceres cotidianos, lo que acredita la calidad del servicio laboral evitando pérdidas o daños sea a los obreros como a la empresa es decir avala el obrar correcto de los compromisos adquiridos por ende se puede tener libertad y limitaciones enfocadas al conjunto de beneficios recíprocos entre las partes.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. LA SEGURIDAD SOCIAL DEBIDO A LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Es la fuente o la madre de las demás normativas que se rigen y están vigentes en nuestro Estado ecuatoriano, es el cimiento de los diferentes

cuerpos legales que impulsan el desarrollo y el convivir social de todos, lo que permite un adecuado crecimiento en diversas áreas y campos en nuestra sociedad.

Al ser el punto de partida de la investigación hare mención a los artículos específicos, cuyo fin es buscar una mayor seguridad laboral estableciendo alternativas que protejan en toda actividad de los abusos que atormentan aquellos que laboran desmereciendo el cuidado y valor que se debe dar, puesto que son el motor de la economía nacional.

Artículo. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2019, pág. 14).

El ser humano desde sus comienzos, en la naturaleza tuvo que afrontar los duros y cambiantes climas que ocurrían en la tierra, en las que se ingeniaba de mil maneras para sobrevivir y mantener la especie y es aquí donde comienza a realizar sus primeras actividades humanas y sociales, de forma precaria desafiando a la naturaleza y manteniendo firme su instinto de supervivencia que posteriormente descubrió y desarrolló nuevos, modernos y sofisticados métodos tanto para convivir en sociedad como para el

sustento alimenticio y para alcanzarlo la única manera fue el sacrificio diario e interminable de labores, dinamismos, experimentos, confrontaciones que al pasar de los años aparece la sociedad moderna que continúa y seguirá evolucionando a pasos agigantados con tanta tecnología, métodos y procedimientos que se descubren a diario y permiten perpetuar dentro de la naturaleza.

El Estado con las facultades que posee busca el orden y respeto a los derechos trascendentales e inherentes al ser humano, es por ello que ordena por medio de normativas a la sociedad. Es así que la normativa vigente se debe cumplir y que al no hacerlo tendrá su correspondiente sanción, por irrespetar al derecho y afectar a los demás poniendo en riesgo la calidad de vida y la seguridad.

Al referirnos a un derecho básico como es el trabajo, que requiere del sacrificio humano encaminado a producir riqueza ocupándose en actividades lícitas de diferentes áreas existentes como pueden ser obras, servicios, profesiones, ocupaciones que se realizan a diario tornándose vital para el desarrollo y sustento de cada persona y de sus familiares, ya que permite la obtención de medios para el desarrollo y sustento.

Este derecho aparece a inicios de la convivencia humana como un eje a seguir, respetar, cumplir y es nato de cada ser, puesto que permite controlar los abusos dentro de la sociedad y al laborar faculta obtener medios para el

sustento, gastos y comodidades en su vida cotidiana lo que aporta al engrandecimiento del pueblo por el compromiso y aporte legítimo del individuo en diferentes actividades mejorando la calidad de vida los servicios y el entorno social, puesto que laborar es una acción interna y voluntaria y a la vez un deber para con los demás y la sociedad.

Desplegar una diligencia en la prestación de un servicio es una acción moral y a la vez económica propia de cada individuo que generan producción circulación, distribución y consumo de la riqueza frente a necesidades conformando alternativas que solidifique y vele por necesidades que deben ser amparadas con esfuerzo y normativas que permiten garantizar el Derecho y calidad de vida.

Es así que trabajar es un privilegio o un camino para nuestro propio beneficio ya que nos facilita solventar gastos que son esenciales dentro de la vida, los que ayudan a llevar una mejor condición y eficaz forma de cumplir metas en absoluta libertad, por supuesto sin perjuicios al prójimo o alteraciones del orden dentro del convivir con su entorno, cumpliendo metas, sueños y regocijo propio.

Ocuparse en tareas lícitas diariamente permite tener una fuente segura de medios que engrandecen al ser humano y dignifican su humanismo por su excelencia o mérito diario que emplea para servir a los demás, con altura respeto y honor que caracteriza al ser conduciendo a ganar su éxito en su

campo ocupacional, llevando siempre en alto los valores respeto consideración y estima hacia todos.

Para conseguir grandes éxitos el Estado protege y faculta el trabajo libre y voluntario, además que tiene que prestar todos los medios que garanticen un ambiente seguro y libre de todos los peligros evitables con técnicas alternativas y preventivas frente a riesgos ocupacionales que ponen en juego y peligro la seguridad y la vida de las personas.

Este artículo constitucional especifica que además de ser un derecho es un deber social lo que significa que todos estamos involucrados dentro de distintas actividades las mismas que posibilitan una mejor calidad de vida sea individual o colectiva ya que conducen a cumplir nuestra misión de servir a los demás, buscar nuestra autorrealización por medio de beneficios económicos asegurando así un extraordinario existir por el esfuerzo y sacrificio constante, libre y voluntario respetando siempre el Derecho de los demás en esta sociedad productiva y patriótica.

Artículo. 34.- 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2019, pág. 14).

El Estado protege y garantiza sin discriminación alguna la seguridad para todo trabajador y su irrenunciabilidad total dentro de sus labores diarias y que primen sobre cualquier otro derecho de menor jerarquía, como en el caso del Derecho Laboral no se puede evitar todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerarlos de orden público, que buscan prestar la garantía máxima de todos y en cualquier clase ocupacional.

La seguridad depende cabalmente de las políticas y normativas estatales que velen por los grupos más débiles y sean iguales ante las reglamentaciones del derecho positivo en cuanto a la proporcionalidad de los hechos evitando desigualdades entre hermanos y buscando siempre la máxima expresión y filosofía del derecho que es la base de todo pueblo como es la igualdad de todos ante todo.

Solo así se conseguirá la igualdad y seguridad de todos los grupos sociales que se confrontan por tener un mejor servicio y solidificar acciones frente a



los abusos del mismo pueblo o del Estado, en si estar seguro significa que todos son iguales ante la ley y no existan jerarquías en la prestación de servicios o solución de conflictos sociales.

Por ello es necesarios el respeto y el cultivo de los valores que rigen al hombre desde más antes que el Derecho, como la solidaridad que es un vínculo que permite a cada uno reclamar sus derechos que se vulneren y apoyar que no se afecten más los intereses propios de cada ser.

En concordancia con este principio es que todos tenemos la obligación moral de obediencia y acato a la ley con humildad y siempre evitando las controversias e injusticias, las mismas que siempre afectan a los más débiles como grupos vulnerables incapaces de luchar y defenderse.

En consecuencia toda normativa del derecho debe ser practicada, respetada y cultivada sin violentarla en sus formas de aplicación, haciendo prevalecer siempre el bien sobre el mal es decir basarse en la igualdad o proporcionalidad en toda rama del derecho y sobre todo la eficiencia en los servicios jurídicos que es allí donde se puede conseguir los verdaderos frutos del derecho y multiplicarlos.

Los gastos de servicios judiciales los afronta en proporción a las necesidades jurídicas y el crecimiento poblacional, es por ello que debe estar en su máximo apogeo donde ya no exista preferencias o ilegalidades al interpretar la norma, sino debe primar siempre la licitud, suficiencia, paz,

claridad, en todas las etapas y procesos jurídicos que es allí donde se descarrilan los hechos reales y la verdadera justicia social.

En la aplicación práctica del Derecho debe prevalecer siempre la participación equitativa y proporcional frente a irregularidades del Derecho Positivo y el convivir social, llegando de esa forma a garantizar en un mayor porcentaje las necesidades individuales y colectivas que convaliden la igualdad al solucionar controversias, llevando a la práctica los principios que rigen al Derecho y los valores que construyen al hombre, dentro de una sociedad más segura, digna de servir o laborar en mayor eficacia y seguridad.

Esta seguridad se amplía para quienes ejecutan trabajo no remunerado, del auto sustento, o autónomo que de igual manera tienen los mismos derechos y beneficios ante la normativa que es igual para todos y su fin básico es la de proteger, frente a situaciones de crisis o desempleo que son males sociales que se conviven a diario y que de alguna manera las normativas se enfocan a combatir y buscar alternativas viables para evitar y solucionar realidades sociales que afectan a los grupos más débiles.

Nuestra carta magna concibe a la Seguridad Social como un Derecho irrenunciable puesto que el fin de la norma es el correcto convivir y desarrollo de las familias y del pueblo, por lo que recae en su totalidad garantizar única y exclusivamente al Estado, con todas sus facultades, poder

para proteger y hacer cumplir los derechos de todos enmarcados en principios, ejes que rigen la esencia de la norma como medio de control de excesos o abusos.

#### **4.3.2. TRATADOS INTERNACIONALES**

En el tratado sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece como un derecho humano la libertad de las personas pero también advierte que si bien se reconoce y se debe garantizar, en cada uno de los Estados, además se debe penalizar todas las conductas que afectan contra este derecho, por ello mi propuesta de que se tipifique y se penalice la falta de afiliación a los trabajadores puesto que ello implica atentar al derecho del trabajador, exponiendo al riesgo de la estabilidad laboral, económica e incluso la seguridad y la vida, afectando directamente a los familiares en su seguridad económica, alimentaria, y demás necesidades vitales.

Artículo. 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2019, pág. 54).

Este derecho que nace de los Tratados Internacionales busca resguardar a todas las personas para que gocen y estén protegidos por parte del Estado en todas las instancias lo que admite la satisfacción de los derechos sociales, económicos, culturales, dentro de su entorno que avala tener una vida decorosa, digna, adecuada, como una facultad y medio en el que se materialice la justicia y los valores.

Además la Seguridad Social permite el goce y satisfacción de beneficios por el esfuerzo realizado y su interacción en actividades diarias, llegando al disfrute de la libertad ocupacional, una prosperidad equilibrada, y acciones sociales y culturales las que reflejan la esencia de tradiciones que dignifica y motiva a emprender metas sueños y proyectos que moldean al individuo para servir a la sociedad con respeto, valores, principios, erradicando conductas erróneas para acaparar a las víctimas del poderío de los más fuertes que impiden acceder a las mismas oportunidades sean de estudio, arte, deporte o emprendimientos que producen réditos para el sustento propio y consanguíneo.

Artículo. 23. Num. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2019, pág. 54).

Nadie tiene alguna preferencia legal y más bien todos gozan de la libertad ocupacional con una proporcional retribución legal que permita subsistir dignamente y sostener a la familia que es protegida jurídicamente como primera madre, protección y apoyo del ser humano que lo permite crecer bajo el calor, la protección y cuidado entre la comunidad.

Igualmente tiene la potestad de trabajar en equipo o sindicalizarse con la finalidad de buscar mayores beneficios y apoyo que viabilice el respeto a sus derechos propios que se los vulnera a diario puesto que es un grupo vulnerable que para ello, el Estado regula en aras de conseguir un adecuado equilibrio en la interacción diaria del individuo marcando el comienzo y protección entre diferentes grupos sociales de una variedad de ideologías y enseñanzas.

Esta determinación jurídica del Tratado Internacional detalla específicamente al trabajo como un derecho fundamental ya que realizar actividades

posibilitan demostrar y perfeccionar talentos natos y la obtención de beneficios los que son necesarios en la convivencia, en el alcance de fases y metas enfocadas a la productividad social.

Artículo. 25. Num. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2019, pág. 55).

Los Estados contraventores de este cuerpo legal internacional deben patrocinar los derechos inherentes al ser humano los mismo que están encaminados para el disfrute de una calidad de vida donde se pueda crecer seguro y llegar a la autorrealización, como elemento de la cultura humanitaria las misma que busca acaparar a todos en una misma categoría desde la infancia y todas las fases de la vida en la que siempre conviva un ambiente de armonía, goce y regocijo.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos están garantizados los derechos a la Seguridad Social, los económicos, sociales y culturales, además de tener libertad laboral con remuneraciones equitativas y satisfactorias logrando así un nivel de vida adecuado y de calidad donde se cubran las necesidades y se llegue al bienestar absoluto del ser humano.

Todos son iguales sin diferencia ante la norma internacional con el amparo jurídico el mismo que busca el bienestar de necesidades elementales como secundarias que impulsan y respaldan una infancia, juventud, vejes humanista y próspera para emprender nuevos retos protegidos por la norma.

#### **4.3.3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DELITOS CONTRA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

Artículo. 241.- Impedimento o limitación del derecho a huelga.- La persona que, mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga, será sancionada con pena privativa de libertad de dos a seis meses.

Si la conducta descrita se realiza con fuerza, violencia o intimidación, la pena será de seis meses a un año (Código Orgánico Integral Penal, 2019, pág. 65).

Este derecho da la posibilidad de buscar una forma de expresar su sentir y necesidad imperante de reclamar las legalidades que se vulneran dentro de los establecimientos laborales es por ello ejercer este derecho como último medio para exigir bienes jurídicos que se violentaron.

Su fin es la libertad para involucrarse o no dentro de las partes en controversia, y buscar, proteger, velar y respaldar los intereses de cada integrante afectado sea de forma dolosa o culposa, que lesionan el bienestar y la convivencia pacífica de los ciudadanos agraviados, frente a ello la normativa sanciona este obstáculo liberal de reclamo.

Es la libertad para presionar donde sus reclamos sean considerados como elementos fundamentales, que se tomen nuevas alternativas, opciones o ideales, frente a hechos que desequilibran la armonía, el orden, respeto y valores laborales, por lo tanto exigir cambios es el medio por el que crece la sociedad, pero se los debe hacer con ideales claros, honestos enfocados al bienestar y el convivir adecuado respetando las costumbres, opiniones, la norma y el Derecho de los demás.

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 (Código Orgánico Integral Penal, 2019, pág. 66).

La incorrecta utilización o retardo de los fondos que corresponden aportar al IESS, y que pertenecen a los trabajadores son de único uso y beneficio de los obreros como legítimos dueños de este derecho y beneficios que brinda esta institución, por ello que al quebrantar este precepto legal es reprimido debido a que engloba hechos dolosos por parte del empleador.

Esta arbitraria actitud del sujeto activo del delito atropella los beneficios y la protección de la seguridad social que se encauza a cobijar derechos irrenunciables del trabajador ecuatoriano.

Estos actos ilícitos cometidos atentan y perjudican gravemente a los beneficiarios creando potenciales afectaciones que no solo dañan al bienestar individual sino familiar y colectivo, por ello el empleador debe

hacer conciencia y ser absolutamente justo con sus trabajadores, puesto que estos son el motor de la producción de empresas, industrias, la ciencia, dando frutos únicos, que al no existir sería imposible los beneficios que originan a los empleadores o al pueblo.

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 (Código Orgánico Integral Penal, 2019, pág. 66).

Este apartado determina la correspondiente responsabilidad legislativa que conlleva una entidad jurídica cuando violenta las normativas que garantiza el Estado al trabajador para prescindir de exponer a la inseguridad ocupacional cotidiana.

Busca hacer efectivo el patrocinio de los derechos laborales colectivos que originan problemas sociales que suceden a diario entre los servicios o

actividades de diferentes áreas obstaculizando el adecuado residir de las familias.

Considero elemental esta reglamentación ya que faculta el cumplimiento normativo laboral para evitar abusos y vulneración de derechos estableciendo así mayor control y respeto a las normas, en el que exista un adecuado comportamiento e interacción entre empleadores y trabajadores, en los contratos, ocupaciones u oficios que ocurren y en la diversidad de sus modalidades.

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 (Código Orgánico Integral Penal, 2019, pág. 66).

Este artículo es la base de mi investigación jurídica dentro del que gira la ideología de enfocarme a un planteamiento que reprima estas incoherencias reglamentarias que menosprecian y desamparan el absoluto y total respeto al trabajo afectando a las familias del agraviado directo y su autorrealización.

Esta sanción que tipifica el Código Orgánico Integral Penal, por la falta de afiliación de los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social lo considero desproporcional debido a la inseguridad que genera esta inobservancia legal puesto que los riesgos laborales no se pueden predecir ni asegurar peor aún valorar sus efectos que ocasionarían y que podrían darse repentinamente causando perjuicios irreparables a la víctima, y a sus familiares, quedando desprotegidos del Estado, atentando derechos inherentes al hombre como los del sustento, la vida, la salud y la protección de los progenitores dentro del núcleo familiar en casos de daños graves o pérdidas de vidas.

En base a esta tendencia y realidad que asecha desde tiempos remotos a la sociedad enfoco mi estudio jurídico en presionar la sanción con el objeto de combatir y disminuir porcentajes de violación a los derechos laborales que no prestan las garantías necesarias para cumplir esta obligación con mayor certeza, seguridad, y protección que garantice mejores espacios laborales respetando siempre el valor de la vida.

Esta contravención que lo comete el empleador es un potencial daño que corroe a los perjudicados debido a la limitación en el disfrute y goce de los derechos que los garantiza y protege el Estado, como una entidad de gran potestad de control y orden de las anomalías sociales, por lo que considero que se debe buscar alternativas para desafiar hechos reales que ocurren en la actualidad y que impiden la posibilidad de tener las mismas alternativas en

el convivir diario, al estar reprimido de sus fuentes económicas que son el sustento y la posibilidad de emprender nuevas metas en busca de una vida adecuada y de mejores días.

#### **4.3.4. ANÁLISIS DE LAS NORMAS CÓDIGO DEL TRABAJO**

Artículo. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2019, pág. 2). Laborar es la potestad en la que consiente a cada hombre subsistir de medios necesarios para acceder al disfrute de sus comodidades y una vida digna además es ineludible que por el hecho de existir y tener las capacidades de realizar una actividad se torna necesaria durante la existencia del individuo admitiendo la capacidad de servir y socorrer a los demás.

Esta constancia de dinamismos y la interrelación de los entes sociales deben estar implicados, disueltos, solidificados en bases que rigen el orden de la colectividad en todas las instancias las mismas que acceden el desarrollo de valores y el orden existencial.

Toda actividad humana desde tiempos remotos se realizaron y se continúan ejecutando, están enfocadas al beneficio humano, es así que todo hecho lícito se considera trabajo y se continuará perfeccionado al ritmo evolutivo de

la sociedad, puesto que hasta la actualidad el hombre, no descubre otro método para sobrevivir y ocuparse durante su vida, al no ser que con una extraordinaria evolución tanto tecnológica y científica se descubra otras formas de vida pero hasta ello se continuará ejerciendo actividades en la que existirán ventajas y desventajas.

Artículo. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- 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 por 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 (Código del Trabajo, 2019, pág. 3).

Las normas de trabajo acreditan la selección autónoma de las ocupaciones cotidianas en todas sus áreas, a los constituyentes del Estado sin segregación alguna considerando que todos son iguales ante la ley, y sus esfuerzos laborales sean físicos, intelectuales, o de similar índole, deben ser retribuidos adecuadamente bajo la custodia de la doctrina y el derecho positivo como fuente de ordenamiento que trasfiere la práctica del cohabitar pacífico entre la sociedad.

Toda actividad es remunerada acorde a las leyes que rigen según su especificación y de forma proporcional al esfuerzo y tiempo realizado, debido a que es un medio de sustento y necesario para cubrir gastos vitales y secundarios en la existencia de la persona, además no existe la esclavitud laboral o labores gratuitas impuestas arbitrariamente, con la excepción en casos de emergencia que no solo debe ser gratis sino por humanismo y el deber moral, social y patriótico, tomando las debidas precauciones y conociendo al menos de forma básica sobre lo que se vaya a realizar ya que al desconocer pone en riesgo al beneficiario y a si mismo lo que ocasionaría perjuicios antes que ventajas.

En conclusión todo trabajo es pagado, voluntario y legal amparado por las normas nacionales e internacionales que busca el libre crecimiento de los estados, ciudades, barrios, familias regulados con gran cobertura que habilita alternativas para desenvolverse y crecer en nuestro entorno aunque todavía existen barreras que se los debe superar acorde al modelo capitalista.

#### **4.3.5. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo. 2.- Sujetos de protección.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra

o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio; d. El administrador o patrono de un negocio; e. El dueño de una empresa unipersonal; f. El menor trabajador independiente; y, g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.
- b. Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia (Ley de Seguridad Social, 2019, pág. 2).

Toda persona que labore y que efectúe su esfuerzo físico e intelectual dentro del Estado tiene el derecho y la obligación jurídica de estar bajo la protección del Seguro General Obligatorio, acorde a las áreas laborales conforme lo tipifica la norma vigente.

El Estado protege al trabajador ecuatoriano, por medio de la afiliación al seguro, a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, institución



que resguarda en situaciones que la persona ya no esté con las facultades para realizar actividades que son la base del sustento, ya sea por desastres, accidentes, o por la disminución de la capacidad física como es la edad, además presta servicios primordiales para garantizar el buen vivir dentro de la sociedad.

Esta ley busca que todos al ejercer una actividad sean con las garantías estatales donde se pueda buscar medios que recompensen el esfuerzo realizado, sin temores de arriesgarse a emprender desafíos ocupacionales encausados por principios que solidifican la marcha firme para crecer y ser más competitivos al perfeccionar nuestros dotes manuales o intelectuales, con firmeza y proyecciones claras que permiten niveles sólidos para aventurarse a nuevos desafíos grupales o individuales en nuestra existencia inundada de ambiciones que mantienen con energía las ganas de triunfar y ser mejor.

Artículo. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, Cesantía.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra

las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez (Ley de Seguridad Social, 2019, pág. 2).

El seguro general garantiza y protege contra diversas adversidades que devengan del trabajo lo que permite que se protejan a las familias cuando el sujeto que labora no disfruta de sus facultades para el sustento puesto que se ve afectado por hechos ajenos a su voluntad.

En sí la Seguridad Social busca el apoyo a sus beneficiarios en etapas de trascendental requerimiento acorde a la normativa vigente la misma que busca resguardar los derechos que gozan los trabajadores ecuatorianos.

De entre los beneficios que faculta el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social son los servicios de salud los mismos que velan por la seguridad y estabilidad económica de todos los trabajadores que requieren y dependen de la ayuda estatal para desafiar barreras que limitan el impulso correcto de actividades.

El cuerpo físico humano es muy vulnerable desde que nace y con el pasar del tiempo, con la exposición a una variedad de riesgos y actividades que secuencialmente llega a su fin, sea sencilla o compleja la labor que se

ejecute, tarde o temprano llegan las consecuencias, en la que actúa la Seguridad Social no solo por los méritos realizados sino por el deber moral, ético, humanístico y social que enaltezca la lealtad y pasión de servicio a todos, que no están en condiciones de auto sustentarse, laborar o defenderse de adversidades que atentan a todo ser hasta su partida.

#### **4.4. DERECHO COMPARADO**

##### **4.4.1. SEGÚN LA LEGISLACIÓN DE ESPAÑA**

Artículo. 311. Numeral.1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.- Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual (<http://perso.unifr.ch/derechopenal>, 2019).

España hace referencia específicamente a las actitudes laborales que expone el empleador inobservando los derechos que los protegen y que por ello tendrán una pena privativa de libertad. Pero no se verifica específicamente a una pena por no afiliar a los trabajadores, sino, solo aquellos que inobserven el régimen de la Seguridad Social que afecten a los trabajadores en casos de engaño o situación de necesidad.

Esta norma es general puesto que sanciona cuando perjudican y no de forma preventiva de posibles daños como es en el caso de la falta de afiliación en nuestro Estado, existiendo diferencias clarísimas que en nuestro caso se sancionan para de algún modo amparar daños futuros que podrían ocurrir, por lo que considero muy extraordinario y elemental en beneficio de las víctimas y de todos los trabajadores.

Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses (<http://perso.unifr.ch/derechopenal>, 2019).

Esta normativa española hace hincapié especialmente a las normas de prevención de riesgos laborales ya que sanciona a quienes los infringen con pena privativa de libertad cuando el empleador expone a sus trabajadores a peligros graves, considerándolo como una forma preventiva para proteger los derechos de los trabajadores, específicamente en estos casos y no por la falta de afiliación de los trabajadores.

Artículo 16. De la Ley General de la Seguridad Social. Num.1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades

obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.

Num.3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieran, podrán los interesados instar directamente su afiliación, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquellas hubieran incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones, y de que se impongan las sanciones que resulten procedentes (<http://www.seg-social.es>, 2019).

Esta reglamentación faculta sobre la potestad de quienes deben de efectuar la afiliación, y que si no lo hicieran podrán hacerlo los beneficiarios sin afectar los intereses, garantías y responsabilidades conforme a la ley, lo que establece que tengan amparo jurídico pero de menor presión en comparación a las afectaciones o sea la desproporcionalidad del control para el efectivo goce protección y seguridad laboral.

Artículo 17.- Obligaciones de la Administración de la Seguridad Social y derecho a la información. Num.1. Los organismos de la Administración de la Seguridad Social competentes en la materia mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta sección.

Num. 2. Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en esta ley (<http://www.seg-social.es>, 2019).

La administración de la Seguridad Social española está en la obligación de tener actualizado datos específicos de cada persona afiliada y a que entidades corresponden para verificar que se respete esta norma y darlos a conocer a los trabajadores cuando lo requieran, medios por los que se puede reclamar y conocer en casos de existir violación de estos derechos que fortalecen el coexistir ordenado y cobijado por la pureza de la ley.

#### **4.4.2. EL CÓDIGO PENAL DE CUBA**

El código de este país se refiere especialmente al incumplimiento de las normas de protección e higiene dentro del trabajo y no hace referencia ni establece alguna sanción por la falta de afiliación, debido a que sus políticas y formas de organización son establecidas y enfocadas a la protección de la salud como para evitar lesiones, o la muerte, que en estos casos son sancionados con pena privativa de libertad acorde a los daños ocasionados, que haciendo semejanza con el Código Orgánico Integral Penal ecuatoriano

no existen similitudes en referencia con la problemática planteada en esta investigación.

**Delitos contra los derechos laborales. Incumplimiento de normas de protección e higiene del trabajo.**

Artículo 350.- 1. El que, teniendo la responsabilidad de la aplicación o ejecución de las medidas referentes a la protección e higiene del trabajo, infrinja, dentro del ámbito de su competencia, las disposiciones establecidas al respecto, exponiendo a los trabajadores al peligro de muerte, lesiones graves o graves perjuicios para la salud, incurre en sanción de privación de libertad de seis meses a tres años o multa de cien a quinientas cuotas o ambas.

2. Si, como consecuencia de los hechos previstos en el apartado anterior, se producen lesiones graves o la muerte, la sanción es de privación de libertad de uno a ocho años; pero en ningún caso la sanción imponible puede exceder de la correspondiente a los delitos intencionales respectivos.

3. En iguales sanciones incurre el que dé lugar a que se produzca cualquiera de los hechos descritos en los apartados anteriores por no haber ordenado, teniendo la obligación de hacerlo, las medidas de

protección e higiene del trabajo a quienes deban cumplirlas (www.parlamentocubano.gob, 2019).

El derecho cubano controla y sanciona a todos los involucrados y responsables en los establecimientos que laboren solo cuando se atenten a la salud o la vida de los trabajadores por no tomar las medidas de protección e higiene laboral lo que tiene que ver con hechos que se encaminan a prevenir pero no especifica sobre la afiliación sino sanciona claramente y con rigor al darse ya los hechos u ocurrir una desgracia es decir es más práctica que preventiva por cuanto dirige su normas a daños cercanos y no futuros que los debería considerar.

#### **4.4.3. EL CÓDIGO PENAL DE VENEZUELA**

Tomo como referencia este país que en su capítulo sexto del Código Penal especifica los delitos contra la libertad de trabajo y en ninguna parte hace referencia Seguridad Social y peor aún establecer sanciones por la falta de afiliación de sus trabajadores, que en relación con nuestro Estado, este cuerpo legal está muy alejado de la protección fundamental que merecen los trabajadores, como un derecho primordial que asegure una vida digna y estable dentro del diario vivir y su interrelación con las actividades cotidianas.

De los delitos contra la libertad del trabajo:



Artículo 192.- “Cualquiera que, por medio de violencias o amenazas, restrinja o suprima, de alguna manera, la libertad del comercio o de la industria, será castigado con prisión de uno a diez meses” (<https://www.oas.org/juridico>, 2019). Este artículo solo se enfoca en la libertad comercial o de producción lo que no se encamina a velar por la protección y seguridad ocupacional de sus artesanos, obreros, trabajadores quedando a su eminente inseguridad en casos de hechos perjudiciales e inesperados.

Artículo 193.- Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patronos o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses (<https://www.oas.org/juridico>, 2019).

De igual forma hace hincapié a las irregularidades en las alteraciones de los sueldos y no se enfoca en otras medidas mas específicas y detalladas que solidifiquen cabalmente a todo trabajador sin temores ni límites.

Artículo 194.- “Los jefes o promotores de los actos previstos en los artículos precedentes, serán castigados con pena de cuarenta y cinco días a dieciocho meses” (<https://www.oas.org/juridico>, 2019). Este artículo se basa en la sanción que tendrían los jefes o administrativos principales por no

controlar o tomar medidas respetando la ley y dar mayores garantías a todos quienes estén bajo sus servicios y contratos sin despreciar o hacer jerarquías laborales.

Para una mayor conceptualización estos tres artículos precedentes del Estado se aleja de la realidad ante la seguridad social puesto que no tipifica sanciones o medidas acerca de los trabajadores y su afiliación lo que causaría graves consecuencias al existir accidentes ocupacionales ya que los perjudicados quedan ante el desamparo laboral sin prestar respaldo normativo atentando al trabajador, a su familia su presente y futuro.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1. Materiales utilizados**

Dentro de la presente investigación jurídica he utilizado una gran variedad de materiales básicos de escritorio, fuentes bibliográficas actualizadas y especializadas de diferentes libros jurídicos y tratadistas tanto físicos como digitales, los servicios de internet, medios electrónicos como la computadora, grabadora, teléfono, impresora, USB, hojas de impresiones, anillados, empastados y medios de transporte.

### **5.2. MÉTODOS**

Dentro de esta categoría de la investigación utilicé varios métodos los mismos que son fundamentales en la investigación jurídica para la recolección de información que permita llegar a conocer de forma real los diferentes conceptos e información científica adecuada para la correcta indagación de libros jurídicos nacionales e internacionales que sirven de base a la sustentación de la tesis.

A continuación hago referencia a los métodos que nos ofrece la ciencia, aquellos que facilitaron el procedimiento de forma clara, precisa, ordenada y sistematizada para procesar la investigación de forma técnica y científica en todas sus fases investigativas.

**5.2.1. Método Científico.-** El que me permitió encaminar de forma correcta a una serie de etapas y procesos que parte de la observación de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, para establecer los caracteres generales y específicos. Fase sistemática y razonada que permite la obtención de la verdad en el ámbito de la investigación y la ciencia.

Uno de los más adecuados que me permitió recolectar la información conceptual de diferentes tratadistas y así llegar al conocimiento de los problemas jurídicos en lo concerniente al ámbito laboral permitiendo comprender que la irresponsabilidad patronal atenta los derechos fundamentales del ser humano puesto que al no estar inscritos en un seguro atenta a una variedad de hechos accidentales sean por la mano del hombre o naturales sin su debido respaldo jurídico.

**5.2.2. Método Inductivo.-** El método inductivo que me facilitó obtener conclusiones partiendo de lo particular a lo general, por medio de etapas y análisis de hechos específicos que ocurren dentro de la normativa laboral.

El mismo que permitió interpretar los cuerpos legales, sus cambios y adecuaciones acorde a la modernización social donde cada vez se vuelve necesario, flamante y perfeccionista en todas sus fases de solucionar injusticias que engloban como único fin el convivir armónico de las familias y los Estados.

**5.2.3. Método Deductivo.-** Este método me permitió investigar de lo general a lo particular, obteniendo deducciones precisas de la problemática descrita en la presente investigación académica y demostrar las irregularidades y afectaciones a los trabajadores que si comparamos con décadas pasadas ya no son objetos de abusos y discriminaciones que causen conmoción social aunque todavía en esta sociedad moderna se afectan pero en menor rango por ello mi propuesta investigativa en la que busco que todos los trabajadores tengan el mismo nivel de protección de sus derechos.

**5.2.4. Método Analítico.-** Considerado como uno de los métodos eficaces que permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual pude explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

El mismo que lo utilicé en las diferentes fases de la investigación pero en especial dentro de la normativa constitucional y penal que van de la mano para dar solución a conflictos jurídicos y sociales.

**5.2.5. Método Sintético.-** Es un proceso de razonamiento que tiende a rehacer un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis, hace una explosión metódica y breve, es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal y clara de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

El cual me permitió realizar un análisis, consistente en sintetizar las ideas principales, las cuales fueron la base para el planteamiento de las conclusiones, recomendaciones y en lo principal de la solución y mayor comprensión de la problemática jurídica investigada.

**5.2.6. Método Exegético.-** El que permitió la interpretación crítica y completa de textos jurídicos o legales los mismos que fueron la base del sustento de la presente investigación facilitando una mayor seguridad investigativa.

El cual me permitió interpretar las normas legales en las cuales se sustenta el tema tratado, a la vez que me dio la aclaración, motivación y realidad legal a la que se encuentra sujeto el tema investigado y una mayor eficacia en la interrelación de normativas de diferentes textos y autores.

**5.2.7. Método Estadístico.** El que permite un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de una investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones dentro de la investigación.

El que me permitió específicamente demostrar los porcentajes exactos de las encuestas realizadas y tabuladas en los cuadros y gráficos establecidos dentro del presente trabajo académico investigativo.

Esto me permitió comprender el enigma enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, y económico; y analizar así sus efectos.

### **5.3. Técnicas**

Las técnicas utilizadas para la realización de la presente investigación, fueron en primer lugar la de la observación, la que me permitió buscar la información relacionada con el tema de estudio; la lectura científica, la misma que a través del análisis de contenidos pude confirmar un criterio para la estructuración de la presente investigación y el diálogo con maestros conocedores de la materia.

La encuesta por la que me pude relacionar con profesionales del Derecho, especialistas en el ámbito laboral y en la Seguridad Social, todos ellos conocedores de la realidad y aplicación del tema de mi investigación, además de la encuesta en línea a la ciudadanía en general.

Las entrevistas, las que dirigí a cuatro profesionales como a un Juez de Garantías Penales, al Fiscal Distrital, a un funcionario del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a un Docente Universitario especialista en la materia correspondiente de quienes adquirí valiosa información de carácter constitucional y legal sobre el tema de mi investigación que me brindaron información importante en base a cuestiones derivadas de la hipótesis y la elaboración de la propuesta jurídica.

## 6. RESULTADOS

Ayudado en mis instrumentos de recolección de información, recolecté información de campo mediante la encuesta a profesionales del derecho, cuyos datos presento a continuación ordenándolos de la siguiente forma. En primer lugar, me referiré a los resultados que obtuve mediante la aplicación de las encuestas, las encuestas en línea, y las entrevistas.

### 6.1. RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA

#### Primera Pregunta

**¿Tiene conocimiento sobre el marco jurídico aplicable a la sanción por falta de afiliación de los trabajadores en relación de dependencia?**

**Cuadro Nro. 1.**

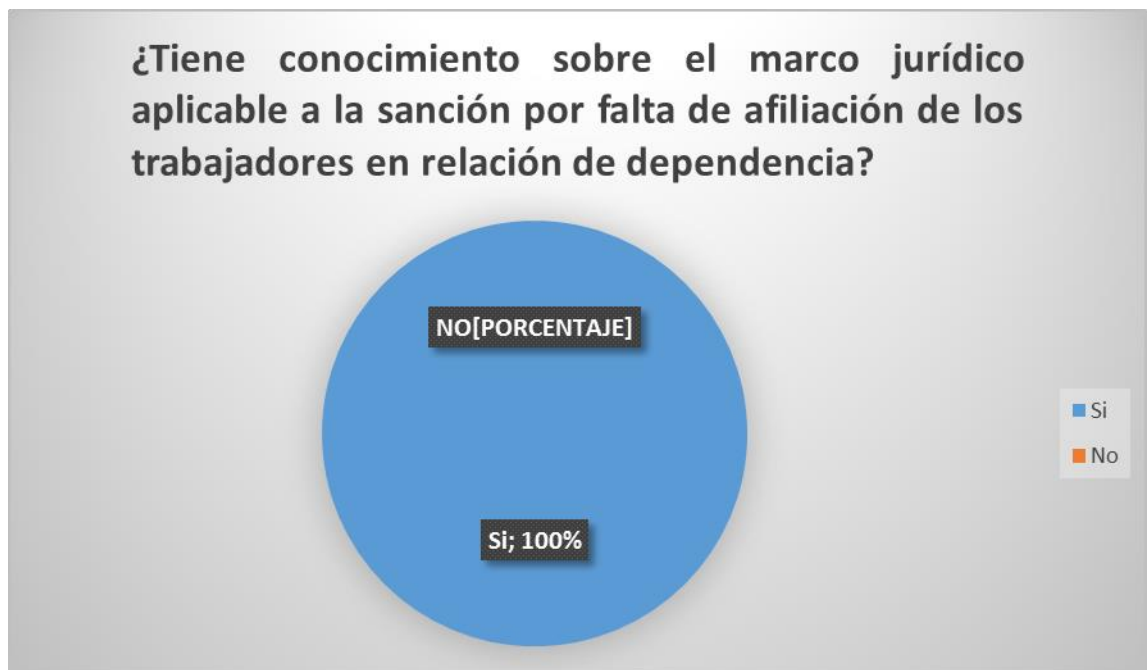
<b>Indicador</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	30	100%
<b>No</b>	00	00
<b>Total</b>	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Elaboración: Ángel Modesto Maita Malla.



**Gráfico Nro. 1.**



De la correspondiente pregunta establecida dentro de la fase de investigación jurídica treinta Abogados de libre ejercicio profesional responden afirmativamente, puesto que contestaron que está establecido en las normas vigentes del Estado, y que la mayoría de profesionales conocen por su experiencia ocupacional.

Personalmente concuerdo con todos los encuestados que el marco jurídico se encuentra establecido en el Código Orgánico Integral Penal, que lo establece como contravención contra el Derecho al trabajo, que está tipificado para contrarrestar la irresponsabilidad patronal, en tal virtud como estudiante conozco acerca de esta vulneración de los derechos del trabajador por lo que considero que ésta sanción es desproporcional al potencial daño que engloba esta ilegalidad jurídica.

## Segunda Pregunta

¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?

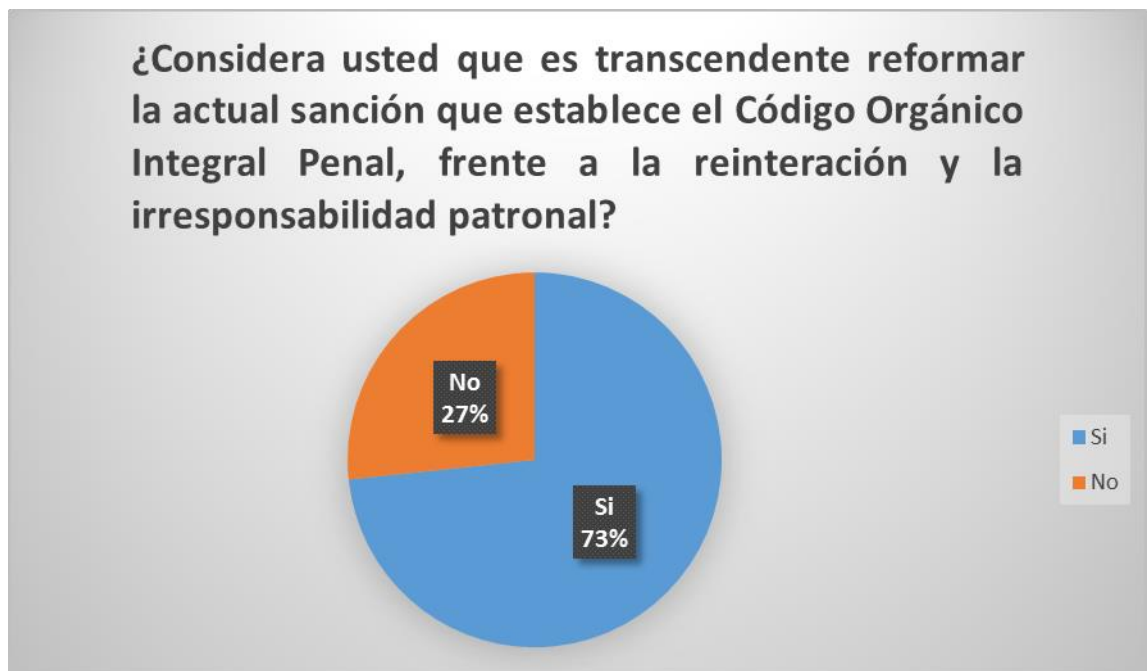
Cuadro Nro. 2.

Indicador	f	Porcentaje
Si	22	73%
No	8	27%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Elaboración: Ángel Modesto Maita Malla.

Gráfico Nro. 2.



De los profesionales encuestados contestaron positivamente un 73%, que en su gran mayoría estaban de acuerdo que la actual sanción que establece el cuerpo legal es muy simple por lo que si sería necesario que se aumente la pena para de alguna manera presionar a los empleadores irresponsables pero que se tome en cuenta el daño y los derechos vulnerado y afectados a los trabajadores ya que los casos no siempre son de mala fe, ya que el patrón también tiene derechos que protege la Constitución y se los debe de resguardar de igual forma que a los trabajadores.

Aquellos que contestaron negativamente es un 27%, quienes se basan en que solo se debe de buscar nuevas formas de control efectivo para evitar esta vulneración de derechos laborales ya que la actual sanción es adecuada y al reformarla agravando la pena se vulneran derechos constitucionales y afectaciones a los ámbitos laborales.

Desde mi interpretación comparto con quienes contestaron afirmativamente debido a que existe vulneración grave de los derechos de los grupos trabajadores los mismos que no se cumple en un gran porcentaje por lo que mi punto de vista jurídico es aumentar la sanción para de alguna manera persuadir y presionar a los contraventores que se benefician de los grupos más débiles.

### Tercera Pregunta

¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?

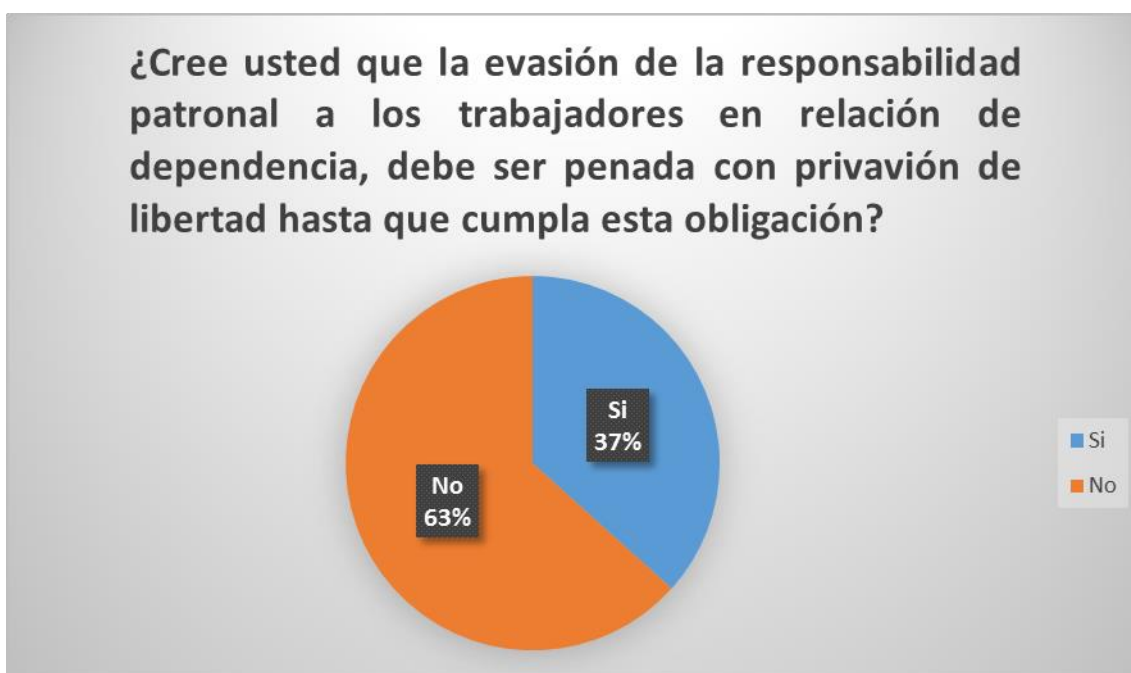
Cuadro Nro. 3.

Indicador	f	Porcentaje
Si	11	37%
No	19	63%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Elaboración: Ángel Modesto Maita Malla.

Gráfico Nro. 3.



Del grupo encuestado un 37%, respondieron afirmativamente a la interrogante planteada ya que al aumentar la correspondiente sanción de alguna manera se busca proteger los derechos laborales los mismos que actualmente se encuentran vulnerados por los empleadores que incumplen sus obligaciones jurídicas evitando el goce de una vida digna y protegida por las normativas de la Seguridad Social.

Mientras que un 63% de los profesionales en derecho contestaron lo contrario bajo el fundamento que las normativas vigentes al establecer una pena indefinida se atenta a los derechos básicos que establece el Estado para todos los ciudadanos es así que recomiendan endurecer la pena en la que sea factible el cumplimiento de los derechos que se afectan y se contrarreste los conflictos existentes en la realidad laboral ecuatoriana.

De toda la información recolectada y las críticas jurídicas constructivas que e obtenido en esta fase de investigación jurídica pude ampliar y despejar dudas sobre las realidades diarias que existen en la sociedad por ello comparto en parte con quienes contestaron negativamente, porque mi planteamiento es presionar al empleador sobre el cumplimiento de sus obligaciones jurídicas y no transgredir atentando el desarrollo laboral seguro y eficaz, frente a esta afectación social requiero el mayor cumplimiento de estos derechos violentados que retrasan el buen impulso de los emprendimientos sean individuales o colectivos y la estabilidad económica de las familias.

### Curta Pregunta

¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?

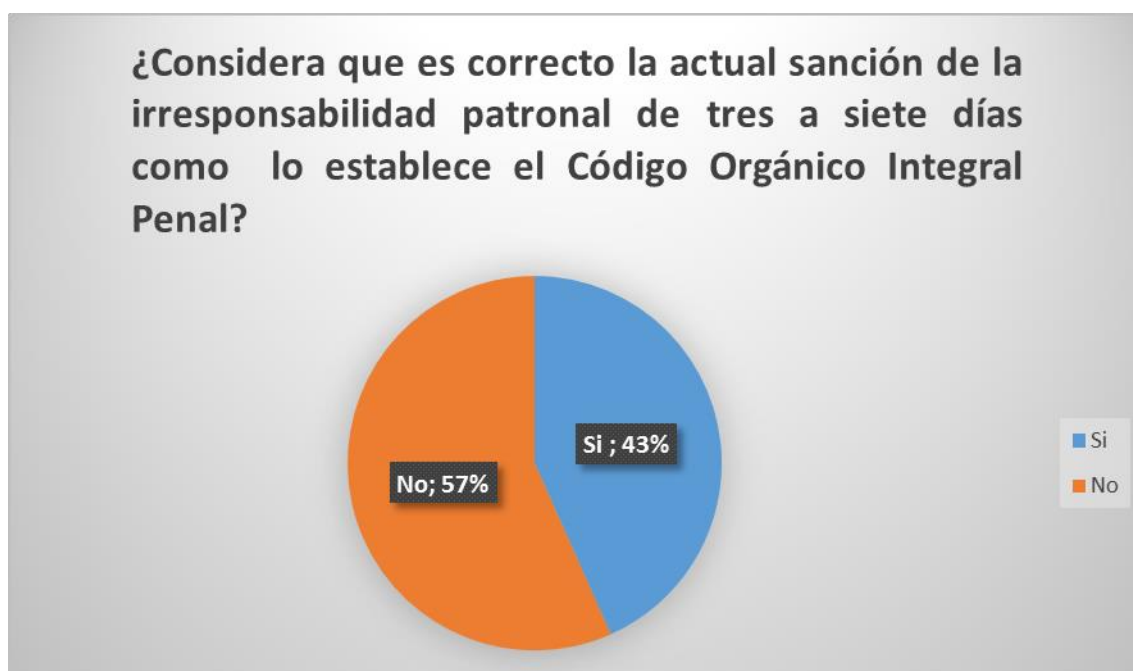
Cuadro Nro. 4.

Indicador	f	Porcentaje
Si	13	43%
No	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Elaboración: Ángel Modesto Maita Malla.

Gráfico Nro. 4.



En este planteamiento un 43% del universo encuestado alega afirmativamente que es pertinente la mencionada sanción porque la presente norma no perturba a quienes laboran, pero al mismo tiempo se debe respetar los derechos que lo asisten a los trabajadores ya que al proteger a este grupo se debe evitar desproteger a los empleadores, en conclusión se debe respetar esta normativa evitando exageraciones o desproporcionalidad a las circunstancias y bienes jurídicos afectados.

El porcentaje restante que incumbe a un 57% refiere lo contrario al precedente párrafo por lo que reflexiona que se debe buscar alternativas de solución de conflictos jurídicos en donde se alcance corregir esta ilegalidad de forma que no se altere ni se vulnere otros derechos.

En lo concerniente a estos planteamientos comparto con la respuesta negativa en vista que se debe proteger y hacer cumplir las normas que velan por el bienestar de los trabajadores y a mi forma de interpretar el derecho y su cumplimiento es inducir por medio de normas que instauren mayor presión al infringirlas pero de forma equitativa al bien jurídico afectado.

### Quinta Pregunta

¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?

Cuadro Nro. 5

Indicador	f	Porcentaje
Si	9	30%
No	21	70%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Elaboración: Ángel Modesto Maita Malla.

Gráfico Nro. 5

¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como esta penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?





Esta última pregunta tiene un 30% de respuesta afirmativa que aprecian una sanción como un método de hacer cumplir las normas que protegen y resguardan a los trabajadores de los empleadores que incumplen su responsabilidad patronal regulando de una manera equitativa o proporcional a los daños ocasionados.

Aquellos que contestaron de forma negativa ascienden a un 70% los mismos que manifestaron que esta sanción de manera indefinida atenta a los derechos elementales y constitucionales y que el Estado a de emplear normas que se garanticen y protejan los derechos tanto de trabajadores como empleadores en la solución de conflictos.

Comparto con el mayor porcentaje de esta pregunta, en especial que se deben respetar los derechos de manera imparcial y sancionar de forma proporcional a los daños causados a los trabajadores, para dar solución al derecho vulnerado por ello considero que es esencial imponer sanciones para un mejor cumplimiento y respeto de los derechos laborales.

## **6.2. PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS EN LÍNEA**

Para un mejor desarrollo de mi proyecto de investigación jurídica, e determinado la aplicación de las encuestas en línea, las mismas que me permitieron conocer las opiniones de la población en general, en cuanto a la

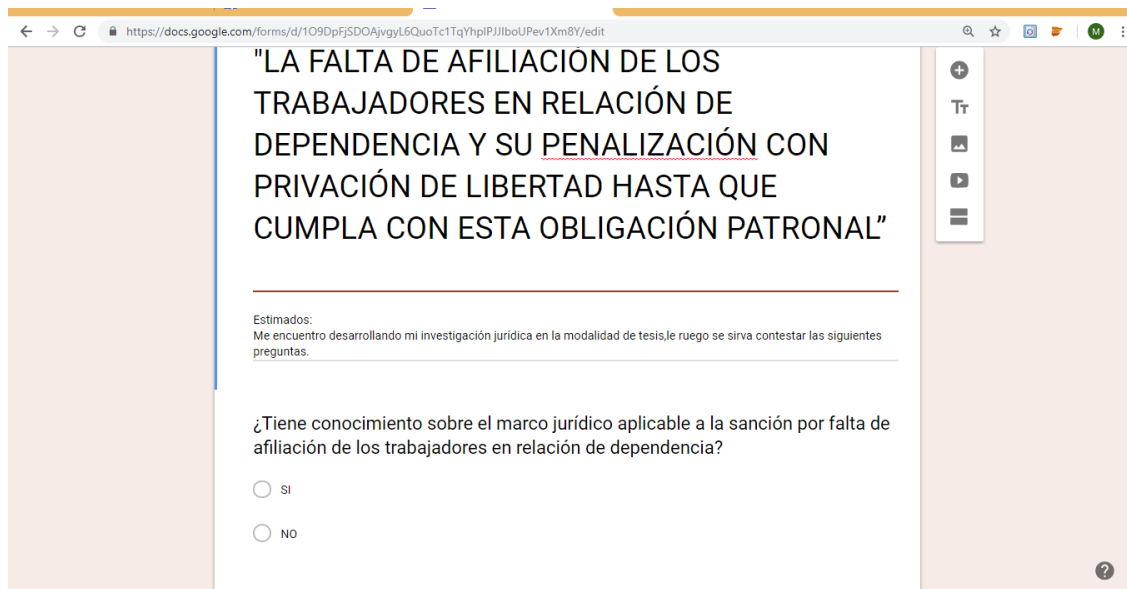
problemática planteada de mi investigación titulada. “LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL”, la misma que refleja una gran afectación a la realidad social y estabilidad laboral ecuatoriana.



## Análisis

La utilización de las redes sociales en los últimos años ha sido de vital importancia para la realización de investigaciones de calidad basadas en hechos sociales reales que afronta la sociedad; por tal motivo he establecido la utilización de redes informáticas para conocer el criterio de la sociedad en lo correspondiente a mi proyecto de reforma a la Ley del Código Orgánico Integral Penal.

## Primera pregunta



https://docs.google.com/forms/d/1O9DpFjSDOAJvgYL6QuoTc1TqYhpPJlboUPev1Xm8Y/edit

### "LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL"

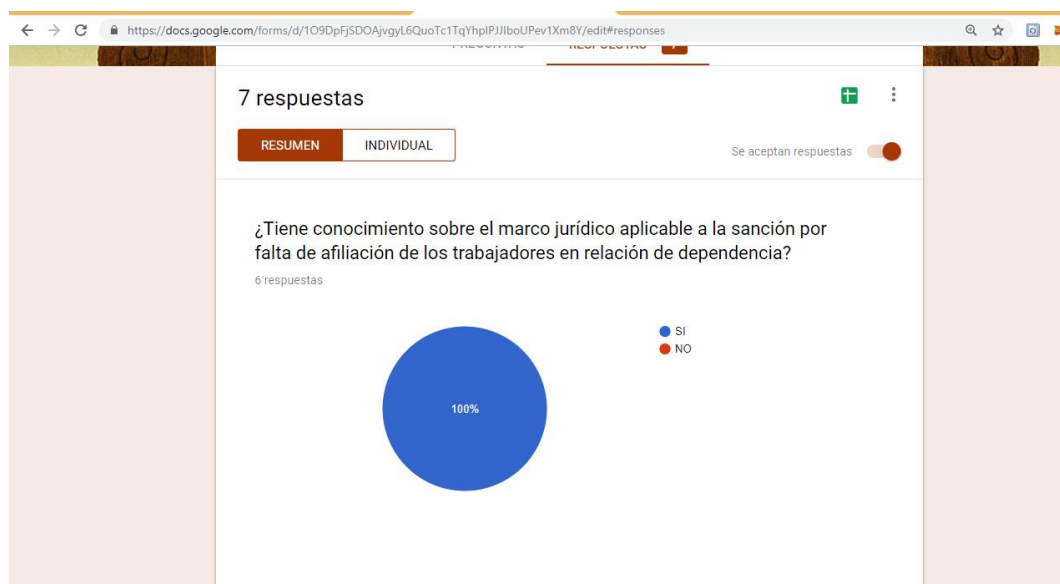
Estimados:  
Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis, le ruego se sirva contestar las siguientes preguntas.

¿Tiene conocimiento sobre el marco jurídico aplicable a la sanción por falta de afiliación de los trabajadores en relación de dependencia?

SI

NO

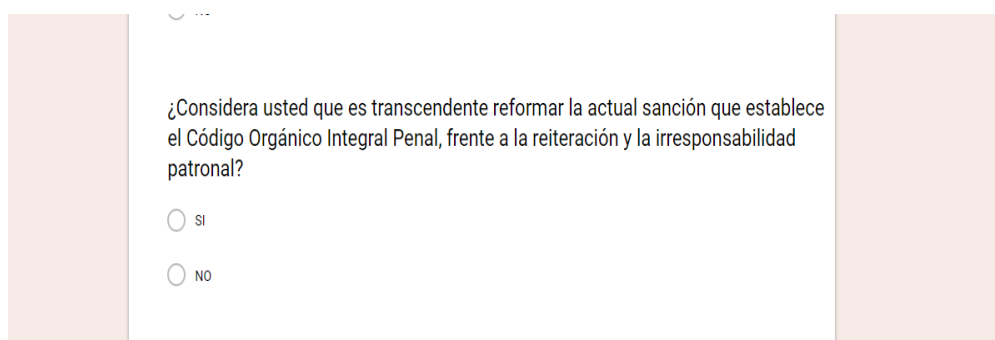
Gráfico 1



## Análisis

La población encuestada en línea, desconoce del cuerpo normativo que establece la sanción al empleador por la falta de afiliación a los trabajadores, es así que considero concebible que al realizar esta encuesta línea a la población en general exista desconocimiento sobre esta pregunta específica ya que posiblemente esta población para evitar equivocaciones escogió esta opción de respuesta, pero en las otras preguntas sucedió lo contrario en las que pudieron expresar su sentir propio frente a esta realidad social.

## Segunda pregunta



¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?

SI

NO

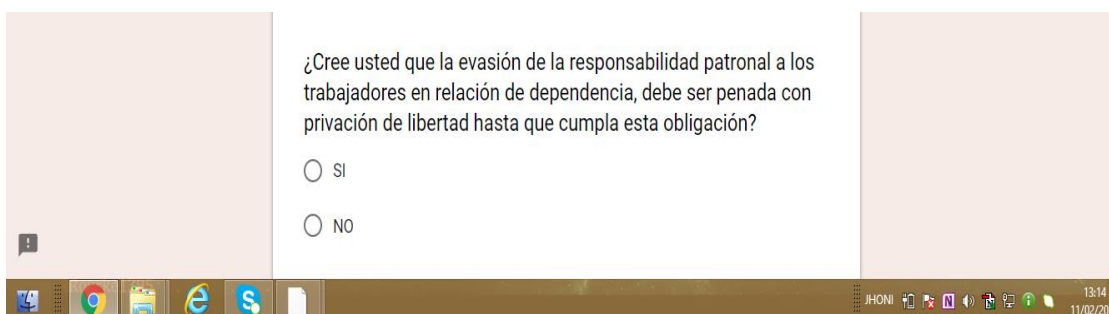
Gráfico 2



## Análisis

De la población investigada un 83,3% expresa que es necesario reformar la actual sanción bajo el fundamento que los empleadores en esta sociedad moderna lo único que buscan es su propio beneficio por la codicia de tener cada día mayores riquezas sin pagar los precios justo o legales por los trabajos realizados y con tratos de denigran a los trabajadores atentando a sus derechos, al respeto y a sus valores.

## Tercera pregunta



¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?

SI

NO

Gráfico 3



## Análisis

La mayor parte de la población investigada es decir un 66.7%, expresa que se debe de penalizar esta vulneración al derecho del trabajo puesto que los empleadores se aprovechan de esta evasión para afectar a los trabajadores vulnerando la seguridad laboral y los pagos justos establecidos por la ley.

## Cuarta pregunta

¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?

SI

NO

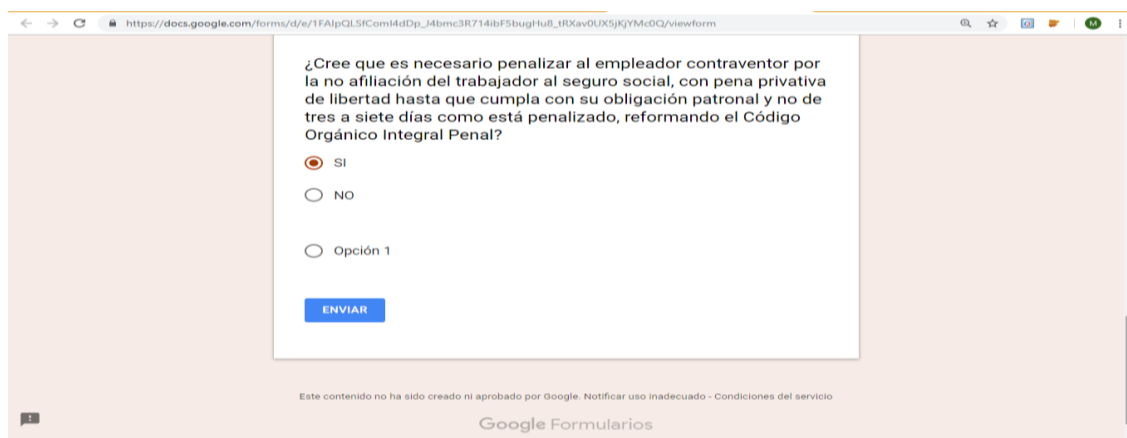
## Gráfico 4



## Análisis

De la población investigada un 83,3% considera que no es la adecuada ya que si fuera lo contrario no existiera un alto porcentaje de abusos de los patronos que pese a las nuevas reformas laborales se continúan con las ilegalidades en un alto porcentaje lo que afecta a las familias ecuatorianas en su calidad vida digna y al buen vivir.

## Quinta pregunta



¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?

SI

NO

Opción 1

ENVIAR

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Condiciones del servicio

Google Formularios

## Gráfico 5



## **Análisis**

Tal como se puede observar en el gráfico un 50% de la población investigada están a favor y otros en contra de la correspondiente interrogante.

Aquellos que están a favor expresan su sentir de los daños y afectaciones que engloba esta falta de afiliación debido a que al no estar afiliado afectan a la estabilidad económica y a las retribuciones justas como establece el Código del Trabajo.

Quienes están en contra expresan que esta medida es muy exagerada y que se debe de buscar otras formas de hacer cumplir la y evitar que se afecten los derechos de los trabajadores quienes a diario son afectados por estas injusticias.

### **6.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENTREVISTA**

#### **6.3.1. Entrevista a un Juez de Garantías Penales**

**1.- ¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?**



No es necesario reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, respecto a la falta de afiliación a los trabajadores por parte de los empleadores al sistema de Seguridad Social dado a que la norma establece ya una sanción incluso con pena privativa de libertad que va desde tres a siete días, que ni esta sanción se cumple en la práctica, usted vaya a ver cuántas denuncias se han iniciado por la falta de afiliación donde no encuentra absolutamente nada a no ser los expedientes que se llevan adelante en el IESS, para establecer una multa por responsabilidad patronal, hasta allí pero acá absolutamente nada, entonces mi punto de vista es que no es necesario reformar.

Existen muchos casos denunciados pero no se los sanciona con pena privativa de libertad en la actualidad, bueno la norma está con pena privativa de la libertad, a eso voy entonces si ni siquiera existen sentencias al respecto entonces para que vamos a reformar.

### **Análisis**

El fundamento a esta pregunta por parte del profesional encuestado es que la pena ya existe y no es necesario debido a que ni la existente se da cumplimiento, pese a que afirma que existen varios casos en los que no se soluciona con pena privativa de libertad, es por ello que mi ideología con referencia a esta ilegalidad que se da dentro de la sociedad, en especial, con la vulneración de los derechos laborales planteo que al subir la pena o que

sea drástica de alguna manera se alcanzará a disminuir las violaciones de los derechos del trabajador que atenta a la seguridad, la salud, la estabilidad económica y familiar que origina como consecuencia secuelas irreparables e incluso atenta el derecho a la vida digna y el buen vivir que establece la Constitución.

**2.- ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?**

Mi punto de vista es que si, y la norma existe simple y llanamente debería existir mayor compromiso por parte de los servidores o funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que son los llamados a denunciar esta falta de afiliación, por parte de empleadores a sus trabajadores al sistema de Seguridad Social independientemente del proceso administrativo que ellos llevan adelante, o sea los funcionarios del IESS, deberían tener mayor control, a más del control tendrían que tener responsabilidad jurídica de denunciar ante la fiscalía.

Un seguimiento no cierto facilitando información al fiscal porque el fiscal es el que lleva adelante la investigación pre procesal y es también el dueño llamémoslo así, de la etapa pre procesal entonces si es que no existe un respaldo por parte del IESS a la fiscalía podrían quedar en meras denuncias no, entonces sería una forma que se puede decir más precisa y práctica

para poder controlar y hacer cumplir los derechos laborales, claro está porque a más del cumplimiento de los derechos laborales al estar tipificada como delito, porque aquí estamos hablando de un delito la falta de afiliación al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores por parte de los empleadores entonces es un delito y al existir un delito tiene que llevarse adelante toda la etapa pre procesal y procesal y sancionarse de forma ejemplarizadora para que de hecho los empleadores actúen con mayor responsabilidad en cuanto a ésta vulneración de derechos, porque para el resto de derechos de los trabajadores existen sanciones tanto por parte del Ministerio del Trabajo, no cierto, que es el que lleva adelante los procesos pero en este caso tenemos tipificado un delito en el COIP, ahora tampoco queremos que sea letra muerta que en la práctica desde mi punto de vista es lo que ocurre.

### **Análisis**

Comparto con ésta afirmación que para tener mayor garantía en el cumplimiento y respeto de la norma que debe ser penada, y debe existir un compromiso cabal por parte de las autoridades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para hacer frente a los abusos laborales que persisten en la sociedad y si existió el cometimiento del delito que sea aplique la norma para así combatir las ilegalidades que suceden a diario y no se respetan las sanciones que se los debe aplicar, ya que considero que al parecer no engloba graves consecuencias pero la realidad es otra, afecta a pagos justos, legales y proporcionales que solo benefician a los empleadores.

**3.- ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?**

Para mi es correcta pero debe llevarse adelante los procesos hasta la sentencia y sentarse precedentes en este país caso contrario reitero, así como tenemos tipificado este delito pueden existir algunos en el Código Orgánico Integral Penal, que a la larga no se investigan siquiera.

**Análisis**

La respuesta a esta interrogante me parece de poca eficacia puesto que si se busca proteger los derechos de miles de ecuatorianos que laboran bajo el desamparo de las instituciones que garantizan el bienestar y la seguridad social, deben existir medios específicos y seguros que resguarden estos derechos dado que es una realidad que se busca mayores y mejores condiciones de vida.

**4.- ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?**

Haber pena privativa de libertad la norma establece de tres a siete ya entonces reitero para mí no hace falta una reforma sino que se cumpla, que se cumpla la norma.

Tiene que haber un seguimiento por parte, no sé, si es responsabilidad compartida entre el IESS y el Ministerio de Trabajo, yo creo que la responsabilidad mayor debería ser del IESS, porque básicamente el IESS, tiene el banco de datos de todos los empleadores a quienes afilian y a quienes no afilian, entonces ellos tendrían que tener la responsabilidad jurídica de denunciar esta falta de afiliación, incluso dar seguimiento a las denuncias y de facilitar la información que el fiscal necesite para que se lleve de oficio la investigación correspondiente y, obviamente el fiscal pueda perseguir a quienes incurren en esta figura típica antijurídica y crear pues precedentes, de esa manera se garantizaría entonces los derechos constitucionales e internacionales que protegen a los trabajadores en sí, si en parte, yo creo que tendríamos un avance significativo en este país.

### **Análisis**

Comparto que se cumpla con la normativa establecida y que los servidores públicos del IESS, deben de ser los protagonistas principales de combatir esta ilegalidad social, pero no considero correcto la forma de sancionar a los empleadores que infringen esta norma, ya que sus inobservancias jurídicas engloban graves y potenciales daños a los obreros o trabajadores de

diferentes áreas ocupacionales que pese a los servicios que estos no se valora en su totalidad su bienestar y seguridad.

### **6.3.2. Entrevista a un Fiscal Distrital**

**1.- ¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?**

Haber mi postura en primer lugar yo considero que no debería estar regulado, no debería estar penalizado, la falta de afiliación de los trabajadores en relación de dependencia eso porque en primer lugar como el tipo penal está establecido se requiere de elementos subjetivos como del dolo, es decir, que el empleador tenga conocimiento y voluntad de no afiliarlo en este caso al trabajador el problema con los que nos encontramos los operadores de justicia que la mayoría de los casos no se encuentra este elemento subjetivo del dolo porque más obedece a temas de imprudencia e impericia hablemos de una inobservancia de la norma es decir cae en un aspecto más culposo es decir que no tuvieron la intención de no afiliarlo, tal vez por un olvido por parte de la contadora o tal vez por una falla del sistema o en muchos casos por falta de dinero que este afrontando la empresa y esta falta de dinero no se puede trastocar o tratar de entenderlo como el conocimiento y la voluntad de no querer realizar si , esto en lo que corresponde a todos los delitos, entonces esta es mi posición que si se debe

reformular la actual sanción sí, yo considero que debe retirarse del catálogo de delitos a este tipo de infracción y más bien que se vaya a un tema más administrativo donde la multa que se le imponga para la empresa o inclusive la suspensión de la empresa definitiva o temporal sean los mecanismos a los cuales se deba adoptar, o sea usted considera que sea solo pecuniariamente, si, consideremos también que el derecho penal debe intervenir como última ratio bajo el principio de mínima intervención penal es decir cuando las otras a más del derecho le otorgue una solución a estas conductas debe actuar el Derecho.

### **Análisis**

La fundamentación a esta pregunta me parece que engloba más inseguridad al trabajador ya que no asegura el respeto a la norma laboral, que si tomamos la realidad existente observamos que no se cumplen estas normas referidas, es así que el desconocimiento de la norma no justifica el cometimiento de la infracción y al presionar más jurídicamente se conseguirá disminuir los porcentajes que existen en la actualidad mejorando las condiciones de vida de los afectados directos y secundarios.

**2.- ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?**

Ya bajo el mismo criterio que tenía yo consideraría que no debería estar penada con privación de libertad sino más bien es un tema pecuniario pero además de esto no puede ser un tipo penal donde la sanción esté abierta como se plantea es decir, que si se lo pone dentro del catálogo de delitos sería el tipo penal algo así quien no afilie a su empleado tendrá una pena, o cumplirá una pena hasta que se cumpla la obligación, recordemos que dentro del principio de legalidad que establece el derecho penal las conductas penalmente relevantes como las sanciones tienen que estar escritas en el Código Orgánico Integral Penal, no puede estar sujeta a un amplitud sino más bien indicar que se debe cumplir en tal tiempo, debe de estar proporcional y un tiempo específico, exacto si antes era de tres a siete días pues si se pretende, mandar un mensaje a la ciudadanía que debe ser punitivo con mayor sanción pues por último incrementarlo de uno a tres meses de síes meses a dos años, por último incrementar la pena, pero también hay estudios que el hecho que se incremente una pena privativa de libertad para un tipo penal tampoco asegura que las personas dejan de cometer el delito.

## **Análisis**

Al tomarlos como sanción solo pecuniariamente se afectan los derechos ya adquiridos para este grupo de la sociedad, es así que mi fundamento busca que se protejan totalmente y se permita un mismo nivel de oportunidades para todos, en consecuencia esto ayudará que se reparta de forma



equitativa las riquezas y no solo se queden en pocas familias como sucede en la actualidad que mientras unos gozan de todos los lujos y comodidades otros afrontan las necesidades con mínimos recursos que no permiten una existencia justa como establecen las normas del Estado, por esos atropellos a los derechos básicos que mancillan la calidad de vida humana.

**3.- ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?**

Si bajo el principio de proporcionalidad yo considero que si es concebible este tipo de sanción que se da para el cometimiento de ésta infracción tal y como está ahora en el Código Orgánico Integral Penal, consideraría justo y proporcional a los daños causados al trabajador hay que considerar algo, a una persona que no se le afilia, después podría acudir ante las instancias judiciales pertinentes el trabajador y va a obtener los resultados a fin y al cabo el empleador va a tener que afiliarle pagar esas prestaciones que no lo hizo y al fin y al cabo se va a reparar ese daño que se ha acusado, quien termina asumiendo las consecuencias va a ser el empleador porque tendrá que asumir ya con los intereses, tasas, multas, que establece el mismo IESS en estos casos de esa manera se repararía los daños causados al trabajador en este caso, se repararía.

## **Análisis**

Esta ideología sobre la sanción vigente influye poca importancia para proteger los derechos que se vulneran del trabajador, es así que mi enfoque busca materializar la norma lo que no ocurre actualmente, por esta tipificación simple, es así que al penalizar se torna más convincente y se pueda aplicar la Ley en beneficio adecuado y justo que permita vincular la realidad y afrontarla sin piedad a los males que incluye esta infracción.

**4.- ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?**

En primer lugar no debería estar este tipo penal, no debería ser un tipo penal, pero ya como está, y fue el tema del legislador de considerar esto como una conducta penalmente relevante para mí el tema de la sanción que se estipula de tres a siete días es proporcional de acuerdo al daño que se ocasiona y tampoco se puede dejar de una manera abierta ya que bajo el principio de legalidad tanto los tipos penales como las sanciones tienen que estar establecidas no dejarse de una manera abierta, que sea de una forma clara y específica, y frente a esto se podría tomar otras medidas para proteger los derechos principales del trabajador o sería necesario las que ya

están tipificadas suficientes, como le decía más bien que sea un tema administrativo en el sentido de multas, me parece una suspensión temporal de la empresa por último si es bastante la reincidencia ya debería analizarse en el punto de vista administrativo si es demasiado frecuente la reincidencia por parte de la empresa, del empleador ya tomar mecanismo como impedirle que siga cumpliendo con estas funciones, limitarle el ejercicio de esa empresa bueno, ahí ya podría haber un tema ya más administrativo.

### **Análisis**

Es correcta la afirmación que no se debe dejar abierta la pena, pero no concuerdo que esta sanción vigente sea justa, ya que si lo fuera no existiría un alto porcentaje de cometimiento de este delito que al parecer no atenta a nadie pero esto no es así, puesto que potencialmente se perjudica de forma inmediata y futura exponiendo al peligro real que afectan a los trabajadores en todas las fases ocupacionales.

### **63.3. Entrevista a un Funcionario del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

**1.- ¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?**

Correcto, si considero que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración de la irresponsabilidad patronal considero que no porque es una medida de carácter básicamente preventiva con lo cual los patronos y los asegurados afiliados tienen una garantía lamentablemente que tuvo que ser implementada dentro del Código Orgánico Integral Penal, para un mejor cumplimiento de las partes entonces en ese sentido considero que por lo pronto se aplicó la norma a nivel nacional y la gente, la ciudadanía de manera general ha respetado dicha norma en lo que tiene que ver en la pena que se establece actualmente de tres a siete días considera que es correcto, es normal, si pues pero hay que analizar ahí algunas situaciones no, o sea constitucionales, civiles, ya que todos sabemos ya que por deudas no existe prisión, no existe penas privativas de la libertad pero en cambio se ha valorado por parte de la legislación ecuatoriana de los legisladores ecuatorianos se ha valorado la Seguridad Social como un derecho constitucional que no puede ser mancillado por ningún patrono entonces al estar a nivel constitucional ya que todo se conoce que se establece en la Constitución que todo derecho tiene que ser remunerado e inherente a la remuneración laboral viene también el tema de la seguridad social igual tiene su propio articulado dentro de la Constitución y su Ley de Seguridad Social, entonces en ese sentido creo que se encuentra bien, es suficiente porque también consideremos hay que analizar algunas situaciones ya de índole económico y social también que pasa si el patrono que adeuda al afiliado supuestos haberes patronales de cualquier índole no se encuentra en

capacidad laboral el mismo no podría cancelar asimismo estos pagos no en determinado momento si se encuentra detenido, si se encuentra privado de sus libertad entonces más o menos haciendo una analogía en casos de la niñez y adolescencia claro que este si prevé unos mayores días de detención en el caso de no pagar las pensiones alimenticias no, pero el objetivo en este sentido en la analogía es que los legisladores han visto la opción de que en determinados días si no me equivoco en treinta días salgan libres porque cual es el objeto que puedan seguir trabajando porque si no pueden trabajar como siguen cancelando en igual sentido ocurriría en este caso, entonces no puede ser tampoco exagerado tiene que ser proporcional al hecho entonces usted considera que la pena debería ser proporcional al daño o al derecho vulnerado a los trabajadores si correcto o sea en ese caso yo creo que sería suficiente de tres a siete días dependiendo la situación.

## **Análisis**

El código vigente al establecer esta norma busca que se proteja principalmente al trabajador ello no implica que se ha vulnerado otros derechos para proteger a estos, sino que para que se cumplan las Leyes siempre se busca la presión jurídica lo que a mi criterio jurídico no existe en esta caso , por ello mi planteamiento que se aumente la pena para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y permitir que gocen de sus

garantías y derechos principales los que les permiten tener mayor confianza laboral y más accesos a una vida decorosa y de calidad.

**2.- ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?**

No o sea porque el mismo artículo dos cuarenta y cuatro del COIP, está dando la salvedad, entonces las penas privativas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada ni una persona va a querer llegar a este punto en vista que la libertad como sabemos es uno de los bienes también más preciados del ser humano entonces difícil sería de que alguna persona llegue a este instancia por no pagar Seguridad Social, lógicamente después del respectivo trámite administrativo o jurisdiccional debidamente comprobado y dictado por la autoridad competente no, entonces sería correcto lo que está establecido la actual sanción en el COIP.

### **Análisis**

La pena privativa de libertad se toma como una instancia que es consecuencia de no cumplir la Ley, ello no implica que se afecte a los empleadores, puesto que se debe de proteger a todos los ciudadanos de forma equitativa, el fin del derecho es de asegurar un orden y adecuado

convivir de todos entre diversas familias, los bienes protegidos al ser vulnerados lógicamente tendrán sus consecuencias, en este caso al no proteger cabalmente el Derecho Laboral, considero que es vital solidificar la sanción.

**3.- ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?**

Estaría los supuestos patronos que creen en esta falta tendrían esta cuestión determinada en el COIP, fuera de eso todos sabemos que la institución el IESS, tiene su trámite coactivo que es un trámite de carácter obligatorio para los patronos de cancelar, existe además la situación de que si no cancelan los patronos esta situación en el caso de que fallece el patrono deudor esta deuda lo siguen adquiriendo sus herederos entonces es una situación de que se cobra o se cobra en determinado momento claro que se puede afectar los derechos del supuesto trabajador hasta que se pueda resolver estas situaciones esa es la parte más complicada en la parte que se estaría vulnerando los derechos laborales y sociales del trabajador pero todos sabemos que todo tiene su procedimiento y al final de cuentas existen las autoridades del caso que pueden resolver alguna situación, esta acción coactiva es suficiente para garantizar esos cobros de la irresponsabilidad patronal, si la acción coactiva tiene sus facultades sus competencias, para poder llegar a cumplir con los haberes pendientes claro

que existen casos extremos en los cuales se vuelve sumamente difícil el cobro de estos haberes pero la acción coactiva tiene sus métodos, tiene sus disposiciones legales que le permite actuar para poder llegar al cobro en sí éste proceso en un alto porcentaje si garantiza proteger los derechos de los trabajadores, si en un gran porcentaje dentro de la institución se logra cumplir con las metas establecidas dentro de la recaudación coactiva.

### **Análisis**

El sustento que comparte el profesional entrevistado, sobre la acción coactiva que está facultado el IESS, no justifica la protección del trabajador puesto que al no estar afiliado atenta e impide gozar de los beneficios que presta la institución aseguradora, en vista que se hará cumplir la ley de forma tardía, lo que deja en el desamparo jurídico al trabajador atentando su seguridad y sus derechos irrenunciables que al sufrir accidentes ocupacionales queda excluido del beneficio social sin garantizar su futuro y de sus allegados.

**4.- ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?**



Yo creo que es suficiente con una pena privativa de tres a siete días ya que existe fuera de la pena privativa de tres a siete días tenemos todavía el trámite coactivo entonces aparte de privarlo de la libertad tenemos el tema coactivo de que tiene que cancelar tarde o temprano tendrá que cancelar, entonces usted considera correcto este tipo de sanción tanto pecuniaria como penalmente si, en la actualidad económica, social, laboral del país creo que los empleadores han hecho caso a la seguridad social, se ha ido fortaleciendo la Seguridad Social en el País se lo a considerado ya más como un tema muy serio que está ligado como hablamos del tema constitucional entonces la ciudadanía en general hemos podido determinar que la afiliación no es un favor es un derecho entonces al entender la ciudadanía de manera general que es un derecho ha ido progresando y se ha ido cumpliendo a cabalidad el tema.

Con esto se garantiza absolutamente los derechos primordiales de las personas actualmente como está establecido en la constitución o si se vulneran todavía algunos derechos principales se podría decir, no se vulneran en si porque por ejemplo en la atención médica o sea hablando por ejemplo de la atención médica el trabajador que se encuentra, digamos en el caso que un trabajador se encuentra afiliado y el patrono no ha cancelado mensualmente como le corresponde sus aportes patronales igual no se le puede negar la atención médica, un poquito más allá del tema dentro de la atención de salud el Estado garantiza la atención de salud en lo que se denomina la red de salud, entonces no necesariamente no consideremos

que si se cierra la puerta de la Seguridad Social la ciudadanía de manera general se queda sin atención de salud que es un derecho también constitucional no, entonces si tenemos la red de salud como son los ministerios de salud pública los dispensarios etcétera, donde se podrá recibir atención médica.

### **Análisis**

Enfocando los puntos de vista jurídicos a este criterio considero que no se busca la protección del trabajador desde sus inicios laborales como está garantizado que en la realidad y la práctica no se respetan ya que al trabajar se expone a diferentes riesgos según las áreas ocupacionales, por ello el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vela por la adecuada seguridad que requiere esta actividad y si no existe cumplimiento a la norma se debe buscar medios que aseguren el respeto.

#### **6.3.4. Entrevista a un Docente Universitario**

**1.- ¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?**

Creo que es de vital importancia que se reforme la sanción que establece el Código Integral Penal, por la irresponsabilidad del patrono por cuanto la que está actualmente tipificada es una burla para los trabajadores debido a que

primero le avisan al patrono que cancele sus deudas por no afiliación a los trabajadores luego si él no cancela se irá detenido de uno a siete días es un premio que le han dado al empleador para que siga cometiendo boberas de esta naturaleza y no afilie a sus trabajadores.

¿Usted, considera doctor que es muy sencilla la sanción que se establece actualmente? Efectivamente es muy leve la sanción que le han impuesto al calificarla como una contravención que se debería de ser posible calificarla como delito porque cuantos trabajadores no se les ha garantizado sus derechos al contrario se han vulnerado todos los derechos que establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

### **Análisis**

El fundamento jurídico es correcto debido a que en la actualidad existen afectaciones por los abusos de los empleadores hacia los trabajadores que trasgreden sus derechos debido, a ello mi planteamiento jurídico dentro de esta investigación que se reforme el referido cuerpo normativo para proteger estos derechos que encierran calamidades ocupacionales por la irresponsabilidad de los patronos que buscan sus propios beneficios afectando a quienes prestan sus servicios, sin valorar sus garantías y derechos que establece el Estado.

**2.- ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?**

En este contexto debo manifestarle que se debería tipificar con pena privativa de libertad hasta que el patrono cumpla con sus obligaciones de sus trabajadores porque son derechos adquiridos del trabajador desde el primer día en que inicia sus labores en cualquier empresa sea pública o privada esto sería trascendental para poder garantizar los derechos primordiales o básicos de los trabajadores ecuatorianos, en este contexto sí, porque, porque se estaría garantizando los derechos del trabajador y no sigan siendo explotados por los empleadores que no cumplen con la obligación que la Ley les permite y le a garantizado el Estado a los trabajadores.

### **Análisis**

Para una protección eficaz de los derechos es vital una presión jurídica en la que se cumpla y venere el derecho, para lo cual considero justo que se penalice estos daños que ocasionan al emprendedor y se busque reprimir al culpable por los perjuicios cometidos que desacreditan el convivir social humanístico y la interacción pacífica en el entorno de las industrias, empresas, instituciones ocupacionales que requieren a diario de servicios para mantenerse activas dentro de la sociedad.

**3.- ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?**

No, porque se debería endurecer la sanción tipificando con una infracción de mayor penalización por cuanto la que hoy está sancionada y tipificada me parece que vulnera los derechos de los trabajadores, de ésta manera se podría garantizar la seguridad laboral incluso efectivamente para que los trabajadores no sean vulnerados sus derechos que han sido adquiridos durante muchos años y durante cuantas muertes que se han suscitado por defender sus derechos a través de la historia.

**Análisis**

Es de vital justificación aumentar la sanción frente a la irresponsabilidad patronal ya que solo al influir el cumplimiento de la norma se reduciría los porcentajes de afectaciones a quienes prestan servicios a diferentes instituciones o empresas, que no observan la norma y alteran la estabilidad ocupacional lo que afecta al convivir familiar y la seguridad tanto económica, social, jurídica y alimentaria.

**4.- ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a**

## **siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?**

Por lo expuesto considero que se debe al empleador no solo la contravención, sino calificársela como delito que sea de treinta días en adelante para que pueda ser delito y pueda cumplir con sus obligaciones con los trabajadores por cuanto lo que está de tres a siete días es un aviso que se le hace al empleador para que él pueda cumplir con su obligación que efectivamente nace del Código del Trabajo y la Constitución de la República de esta manera se podría decir que se puede garantizar los derechos constitucionales de todos los trabajadores de esa forma , así es porque , garantizando lo derechos de los trabajadores por lo menos los empleadores tendrán un poquito de cuidado y afiliar a sus trabajadores desde el primer día que inician sus trabajos garantizando así la vida y la seguridad incluso efectivamente porque, estaríamos ganado la estabilidad laboral y que ellos puedan aplicar el buen vivir conforme dice la Constitución.

### **Análisis**

Al calificarle como delito a esta adversidad jurídica se busca en mayor grado beneficiar y proteger al trabajador ecuatoriano que pese a las luchas a que se respeten sus derechos todavía en esta siglo moderno, se perjudican derechos básicos que ponen en juego sus intereses y necesidades principales creando incertidumbre por eso el deber ético y académico de los juristas de buscar medios por los cuales se prioricen las bases jurídicas y

sobre todo se cumplan los derechos adquiridos de los trabajadores en las diversas fases históricas y que si es necesario reformar artículos para el engrandecimiento del pueblo y la patria.

#### **6.4.- ESTUDIO DE CASOS**

En virtud de que la problemática que identifiqué no tiene como fundamento el estudio de un caso que se haya presentado no puedo presentar casos en particular que se hayan sometido a conocimiento de un Juez de la República del Ecuador ni de un Juez que ejerza jurisdicción y competencia en la ciudad de Loja, en donde se ejecutó mi investigación.

Todas las controversias jurídicas laborales son resueltas mediante sanciones pecuniarias y no se aplica la pena privativa de libertad pese a que la afectación y los daños que engloban la falta de afiliación al trabajador son graves, que considero elemental su penalización para hacer frente a las injusticias de la inestabilidad económica y proteger el sustento familiar y demás derechos inherentes a los trabajadores ecuatorianos.

No obstante debo indicar que por la trascendencia de la investigación que me encuentro ejecutando debo hacer referencia a algunas normas sociales que merecen ser reguladas mediante la propuesta de reforma legal que aporta como resultado final en esta investigación.

## **7. DISCUSIÓN**

Según he demostrado con los resultados de la investigación de campo que preceden en el numeral anterior y luego del estudio de los diferentes conceptos que analicé y me permitieron conceptualizar mi problemática así como también con los referentes doctrinarios en este apartado corresponde discutir los resultados de mi investigación para cuyo efecto en los siguientes numerales demuestro la verificación de los objetivos la contrastación de la hipótesis, la fundamentación jurídica y empírica de mi propuesta.

### **7.1. Verificación de objetivos**

Me propuse al planificar mi investigación varios objetivos entre ellos un objetivo general y varios objetivos específicos.

El objeto general fue redactado de la siguiente forma.

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario en lo referente a la evasión de la responsabilidad patronal y su penalización por no asegurar al trabajador en relación de dependencia.

Este objeto se verificó al realizar la indagación de diferentes obras jurídicas, diccionarios, y artículos que me permitieron elaborar las fichas correspondientes sobre conceptos de trabajo, seguridad social, de empleador, responsabilidad laboral, y contravención.



Del mismo modo pude acceder a diferentes obras jurídicas en las cuales identifiqué una variedad de categorías desarrolladas doctrinariamente y que luego de la selección de esta información pude establecer aspectos relevantes como los antecedentes históricos de la seguridad social de forma general y dentro del Ecuador, las fuentes generales del derecho del trabajo, la falta de afiliación como contravención penal, los elementos constitutivos de contravención por falta de afiliación, derechos y obligaciones de los trabajadores.

Lo fundamental y relevante de mi investigación es el enfoque jurídico que pude determinar al estudiar e identificar las normas constitucionales que tienen relación con mi problemática así también como principios universales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

También pude verificar el objetivo a referencia al analizar los elementos jurídicos contenidos en Art, 244 de Código Orgánico Integral Penal, en cuanto a la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde 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.

Además me propuse como objetivos específicos los siguientes:

a). Demostrar la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia.

En las respuestas que la población investigada realizó a la segunda pregunta de la encuesta y en la primera pregunta de la entrevista que se aplicó y se analizó en el numeral seis de esta tesis jurídica me permitieron verificar el cumplimiento positivo de mi objetivo.

De las diferentes opiniones jurídicas de los profesionales en Derecho encuestados en un alto porcentaje comparten que la sanción vigente no permite ni garantiza el goce de los derechos y la seguridad de los trabajadores, ocasionando un sinnúmero de casos en el que los empleadores no afilian a sus trabajadores puesto que la pena es muy simple y no induce al respeto y cumplimiento absoluto de la norma.

Frente a esta realidad comparten que se debe reformar la actual sanción que establece la norma ya que consideran que es muy benévola, por ello al endurecerla se buscaría garantizar los derechos del trabajador y reducir las ilegalidades e inconsistencias que se dan en la actualidad.

b). Establecer la necesidad de reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reincidencia y la irresponsabilidad patronal.

Un alto porcentaje de la población investigada recomienda endurecer la pena en la que sea factible el cumplimiento de los derechos que afectan y

contrarreste los conflictos existentes de forma proporcional a los daños y a la realidad aboral ecuatoriana.

c). Presentar reformas al Código Orgánico Integral Penal, respecto a la sanción de los empleadores que no aseguren a sus trabajadores para que cumplan con sus obligaciones patronales.

Al referirme a este planteamiento la población investigada fundamentan su respuesta que la sanción de forma indefinida atenta los derechos elementales y constitucionales y que el Estado debe emplear normas que garanticen y protejan los derechos tanto de trabajadores como de empleadores.

En esta fase fundamental en mi proceso de indagación obtuve interesantes opiniones de los encuestados y entrevistados que me permitieron elaborar mi propuesta de reforma legal que la presento al final de este informe de investigación en la modalidad de tesis.

Entre las recomendaciones que me hicieron mis investigados tuvieron asidero en mi propuesta que fue formulada haciendo relación a la problemática identificada y a mi criterio como investigador.

## 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis de mi investigación jurídica se redactó específicamente de la siguiente forma:

Es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, debido a que facilita la evasión de la responsabilidad patronal.

Al desarrollar todos y cada uno de los elementos de mi investigación apoyado en los métodos, técnicas y diferentes instrumentos y procedimientos aplicados puedo sostener fehacientemente que he contrastado positivamente la hipótesis que formulé al planificar mi investigación.

Es fundamental hacer referencia a la importancia que tiene la hipótesis como presupuesto a comprobar puesto que es ésta la que guió todo mi proceso escudriñador del cual obtuve conocimientos y reforcé aprendizajes obtenidos en el proceso académico universitario.

Contrastar la hipótesis no solo significa verificar en forma positiva o negativa sino que conlleva a todo el proceso de indagación conceptual, doctrinario,

jurídico y de opinión que ejecuté durante la planificación y ejecución de la investigación y que presento en este informe final en la modalidad de tesis bajo los preceptos reglamentarios y académicos de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA**

El desarrollo de la investigación me permite sostener fehacientemente la propuesta de reforma que surge como necesidad y solución a la problemática determinada.

Los elementos teóricos relativos a las concepciones de diferentes tratadistas y que se presentan en la revisión de literatura conceptual desarrolladas analíticamente desde los diferentes enfoques doctrinarios de diferentes tratadistas que fueron citados en la revisión de literatura doctrinaria, lo que constituye un factor fundamental para justificar mi propuesta de reforma; el análisis realizado a las normas estipuladas en la Constitución de la República, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Código Orgánico Integral Penal, cuerpos legales en los que se plasmará mi propuesta de reforma.

Constituyen estos elementos los suficientes para fundamentar doctrinaria y jurídicamente la reforma que propongo como resultado final de esta investigación.

Respecto del fundamento empírico debo hacer referencia al criterio obtenido mediante dos técnicas de investigación que apliqué como son la encuesta y la entrevista, siendo estos instrumentos fundamentales para conocer de primera mano el criterio de Abogados y demás profesionales con experticia en la materia, personas de quienes obtuve mayoritariamente el apoyo frente a mi propuesta de reforma.

Estas técnicas de recolección de información, tanto de cuerpos normativos como por medio de las encuestas y entrevista me permitieron una amplia información y seguridad jurídica de mi problemática planteada la misma que pude realizarlo con absoluta seguridad y eficacia jurídica dentro de la presente investigación.

## 8. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación con todos los elementos que he recogido puedo sostener las siguientes conclusiones:

- El trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
- La Seguridad Social se conoce como el conjunto de normas y principios cuya finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, medios de subsistencia, asistencia médica, servicios sociales, así como el otorgamiento de una pensión garantizada por el Estado.
- Empleador es la persona física o jurídica que da ocupación o trabajo a una o varias personas en forma de empleados u obreros y abona por el trabajo realizado por estos un salario o sueldo existiendo relación de dependencia laboral. Toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.
- Responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a

favor de sus trabajadores y sus familias, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

- Contravención consiste en la violación de una normativa, de carácter menor, y entonces resulta ser insuficiente para calificarla como delito; como consecuencia de esto es imposible que una persona quede detenida luego de cometer una contravención, lo usual es que se le imponga una multa, monetaria generalmente, que tiene la misión de aleccionamiento, es decir, que la persona tome conciencia que aquello que hizo no está permitido y que puede haber afectado seriamente a otras personas con ese comportamiento poco prudente.
  
- Que los Antecedentes Históricos de la Seguridad Social fueron aquellos que de forma general cronológica fundaron sus bases y orígenes de la seguridad social desde los inicios de nuestra sociedad en los diferentes Estados y dentro del Ecuador, como la Caja de Pensiones, el Instituto Nacional de Previsión, la Caja Nacional de Seguros, finalmente sobre la Extinción del Instituto Nacional de Previsión y la Creación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
  
- Que las fuentes del Derecho del trabajo son la Ley, la costumbre y la jurisprudencia y los principios que solidifican el cuerpo normativo de la presente problemática establecida.



- La falta de afiliación como contravención penal es una contravención contra el derecho al trabajo ya que atenta a la seguridad social y laboral, que al no estar afiliado no se beneficia de este Derecho, de las prestaciones y beneficios que le otorga la afiliación quedando desamparado frente a una desgracia o accidente laboral. Esta contravención es sancionada con multa y pena privativa de libertad, conforme la normativa vigente y poco razonable en proporcionalidad al daño afectado y consecuencias que estas originen.
- Los elementos constitutivos de la contravención por falta de afiliación es la vulneración al derecho de la seguridad social donde un trabajador no ingresa al seguro el mismo que protege en situaciones de accidentes o cuando el trabajador no pueda laborar.
- Los derechos y deberes básicos del trabajador son obligaciones implícitas y explícitas, mutuas y las prohibitivas y las permisivas las que permiten el adecuado proceso laboral.
- Mi población investigada conoce sobre el marco jurídico aplicable a la sanción por falta de afiliación de los trabajadores en relación de dependencia.
- La población investigada concuerda que la actual sanción que establece el cuerpo legal es muy simple por lo que sería necesario

que se aumente la pena para de alguna manera presionar a los empleadores irresponsables.

- Los profesionales encuestados contestaron que al establecer una pena indefinida se atenta a los derechos básicos que garantiza el Estado, que frente a ello recomiendan endurecer la pena en la que sea factible el cumplimiento.
- La población objeto de estudio sugiere que se debe buscar alternativas de solución de conflictos jurídicos, donde se alcance corregir ésta ilegalidad sin vulnerar ni alterar otros derechos.
- Según los encuestados la sanción abierta atenta los derechos elementales y constitucionales y que el Estado debe emplear normas que garanticen y protejan los derechos tanto de trabajadores como empleadores al solucionar controversias laborales.
- Según los entrevistados esto es, un Juez y un Docente Universitario están de acuerdo con que se deje un régimen abierto de sanción para evitar que los patronos se burlen de la ley penal.

## 9. RECOMENDACIONES

Dentro de mi proceso de investigación me permitió abordar las siguientes recomendaciones:

- La Asamblea Nacional debería acoger las diferentes investigaciones jurídicas de las universidades y reformar la Ley de la correspondiente materia.
- Las universidades deben contribuir con el proceso de desarrollo social y proponer estudios en materia de delitos de la Seguridad Social.
- El Foro de Abogados de Loja deben planificar diferentes eventos académicos y profesionales para fortalecer el conocimiento de sus agraviados.
- La sociedad ecuatoriana en forma permanente se ha despreocupado sobre la irresponsabilidad patronal que existe por no afiliar al trabajador al Seguro Social.
- Debe existir en nuestra legislación ecuatoriana propuesta jurídica en lo referente a la penalización del empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al Seguro Social, con pena privativa de libertad para garantizar el goce y cumplimiento de los derechos laborales.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

Como corolario del resultado final de mi trabajo de investigación propongo mi reforma al Código Orgánico Integral Penal, específicamente al artículo 244, y para el efecto presento mi propuesta contenida en el siguiente proyecto de Ley.

### PROPUESTA DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**ASAMBLEA NACIONAL**

**CONSIDERANDO**

- ✓ **Que:** es necesario regular la conducta de las personas en la sociedad ecuatoriana desarrollando su derecho a la seguridad jurídica estipulado en el Art. 82, de la Constitución de la República del Ecuador.
  
- ✓ **Que:** en el país se observa de forma reiterada que la falta de afiliación del trabajador en relación de dependencia es una contravención que posibilita la evasión de la responsabilidad patronal en lo correspondiente a la afiliación del trabajador en

relación de dependencia, hechos que se dan a diario, por lo que considero que esta contravención sea penalizada con pena privativa de libertad.

- ✓ **Que:** mayoritariamente los abogados en libre ejercicio, jueces, fiscales, autoridades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y docentes universitarios con posgrados consideren necesario reformar el Código Orgánico Integral Penal.
  
- ✓ **Que:** Conociendo a profundidad y eficiencia la presente investigación académica puedo concluir mi propuesta jurídica con gran seguridad y absoluta responsabilidad, que se penalice a la actual contravención contra el derecho al trabajo que establece el Código Orgánico Integral Penal vigente.

En uso de sus facultades establecidas en el Art. 120 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador se expida lo siguiente:

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

Art.1.- El Art. 244 dirá: Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.- El empleador que no afilie a su o sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de los treinta días contados a partir del primer día de labores, se le concederá el término de quince días más donde el Fiscal le prevendrá para que cumpla con su obligación, de no hacerlo se le dictará prisión preventiva hasta que cumpla con su obligación. Más el correspondiente pago de los valores que adeude al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a sus trabajadores y los correspondientes recargos y los daños y perjuicios que acarree este delito.

Esta ley entrará en vigencia a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el pleno de la Asamblea Nacional sede de sesiones a los 08 días del mes de marzo de 2019.

f. Presidente

f. Secretario

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Bouzas , J. (2017). Derecho Individual del Trabajo. En *Obligaciones de los Empleadores y Trabajadores* (pág. 338). Ciudad de México: IURE Editores.
- Fernández , L. (2013). Derecho del Trabajo y Seguridad social. En *Fuentes del Derecho del Trabajo* (pág. 153). Madrid: UNED.
- Hernández , Juárez , J. (2015). Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos. (segunda Edición). En *Principios Generales del Derecho del Trabajo*. (pág. 5). México : Grupo Editorial Patria.
- Alejandra Costa, & <https://prezi.com/>. (15 de febrero de 2016). *prezi.com*.  
Obtenido de [https://prezi.com/gj0nnvk7kd\\_u/responsabilidad-laboral/](https://prezi.com/gj0nnvk7kd_u/responsabilidad-laboral/)
- Barragan, A. Y., & [prezi.com](https://prezi.com/). (2017 de febrero de 2015). *prezi.com*.  
Obtenido de <https://prezi.com/aou9mg1igppe/compromiso-y-responsabilidad-laboral/>
- Barzallo, S. (2012). Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano. En *Empleador* (pág. 175). Cuenca: Manuel A. Carrión M. .
- Bouzas, O. (2017). Derecho Individual del Trabajo. En *El trabajo* (pág. 9). México: IURE Editores.
- Cabanellas, D. (2012). Diccionario de Ciencias Jurídicas. En *Contravención* (pág. 226). Buenos Aires - Argentina: Heliasta S R L.
- Cano , F. (2016). Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal (2a. ed.). En *Deberes del Trabajador* (pág. 349). Madrid: Wolters Kluwer España.

- Casado, M. L. (2009). Diccionario Jurídico. En *contavención* (pág. 219).  
Buenos Aires: Valleta Ediciones.
- Castellano, A. V. (2011). Derecho Individual del Trabajo. En *Afiliación*. (pág. 16). Bogotá: A B C.
- Cecilia Bembibre, & [www.definicionabc.com/](http://www.definicionabc.com/). (02 de 02 de 2011).  
*www.definicionabc.com*. Obtenido de  
<https://www.definicionabc.com/derecho/contravencion.php>
- Cesar Leiva, & [www.monografias.com](http://www.monografias.com). (2018). *www.monografias.com*.  
Obtenido de  
<https://www.monografias.com/trabajos46/responsabilidad-empendedor/responsabilidad>
- Chavarro, C. (2018). Cartilla Laboral y Seguridad Social. En *E l Trabajo* (pág. 1). Bogotá: Nueva Legislacion SAS.
- Código del Trabajo. (2019). En *Disposiciones Fundamentales* (pág. 5, 6, 7, 9, 38). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código Orgánico Integral Penal. (2019). En *Delitos contra el derecho al trabajo* (págs. 65 - 66). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Constitución de la República del Ecuador. (2019). En *Derechos de buen vivir. ( Trabajo y seguridad social)*. (pág. 14). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Daniela Gómez Zárate, & [prezi.com](http://prezi.com). (08 de abril de 2015). *prezi.com*.  
Obtenido de <https://prezi.com/re9aocqwv3vw/delitos-y-contravenciones/>



Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2019). En *Trabajo* (pág. 54). Buenos Aires: Valleta Ediciones .

Dias, D. (2004). Diccionario de Derecho Procesal Penal. En *Contravención* (pág. 522). México: Porrúa .

Enrique Schonberg, & <https://retos-directivos.eae.es>. (28 de mayo de 2018). <https://retos-directivos.eae.e>. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/siete-formulas-para-aumentar-la-responsabilidad-laboral/>

González, G. J. (2016). Cálculo de Prestaciones de la Seguridad Social. En *Seguridad Social* (pág. 18). Madrid: Ministerio de Educación de España.

Hernández, Herrera, Juan; Suárez, Carlos Antonio Juárez. (2015). Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos. México: Grupo Editorial Patria.

<http://perso.unifr.ch/derechopenal>. (Enero de 2019). Obtenido de [http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/l\\_20121008\\_02.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/l_20121008_02.pdf)

<http://www.seg-social.es>. (01 de 04 de 2019). Obtenido de <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/59dff6c5-7980-4bc7-a9e0-c27424a40e4b/Ley+General+Seguridad+Social.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

<https://www.oas.org/juridico>. (01 de 01 de 2019). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3\\_ven\\_anexo6.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_ven_anexo6.pdf)

- Julián Pérez Porto y Ana Gardey, & definicion.de/contravencion/. (2018).  
*definicion.de/contravencion/*. Obtenido de  
<https://definicion.de/contravencion/>
- Ley de Seguridad Social. (2019). En *Normas Generales* (pág. 2). Quito:  
Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Maldonado, G. (2009). Teoría y Práctica de la Seguridad Social. En  
*Seguridad Social*. (pág. 21). Guadalajara, Jalisco: Universidad de  
Guadalajara.
- Martínez , R. (2017). Diccionario Juridico. En *Ley* (pág. 517). Ciudad de  
México: IURE Editores.
- Monesterolo, L. (2014). Curso de Derecho Laboral. En *El trabajo* (pág. 29).  
Madrid: Dykinson. S. L.
- Núñez, J. (1992). *Historia del Seguro Social Ecuatoriano*. Quito: IESS.
- Osorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. En  
*El trabajo* (pág. 954). Guatemala: Destacan S A.
- Osorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. En  
*Seguridad Social* (pág. 878). Guatemala: Destacan S. A.
- Ramos .F, & <https://diccionario.leyderecho.org/>. (Noviembre de 2018).  
*Enciclopedia Jurídica Online*. Obtenido de  
<https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>
- Robles, O. (2017). De la Mínima Intervención Penal y el Delito de Falta de  
Afiliación al IESS. En *Antecedentes del IESS*. (págs. 83 - 115). Quito:  
Corporación de Estudios y Publicaciones.

- Rodríguez , M. (2017). Estudios Sobre Seguridad Social (5a. ed.). En *Antecedentes Historicos de la Seguridad Social* (pág. 7). Barranquilla (Colombia): Universidad del Norte.
- Rubinstein, S. (1983). Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En *Empleador* (pág. 83). Buenos Aires: Depalma Buenos Aires.
- [safetya.co/responsabilidad-laboral-](https://safetya.co/responsabilidad-laboral-). (4 de septiembre de 2017). *safetya.co/responsabilidad*. Obtenido de <https://safetya.co/responsabilidad-laboral-accidente-trabajo/>
- Valleta, M. (2004). Diccionario Jurídico. En *Empleador* (pág. 285). Buenos Aires: Valleta Ediciones S R L.
- Vanegas, C. (2011). Derecho Individual del Trabajo. En *Empleador* (pág. 599). Bogotá: Editorial A B C.
- [www.parlamentocubano.cu](http://www.parlamentocubano.cu). (enero de 2019). Obtenido de <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/documento/codigo-penal/>

## 11. ANEXOS



1859

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO.**

**TEMA:**

**LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN  
DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE  
LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN  
PATRONAL.**

**PROYECTO DE TESIS PREVIO A OPTAR POR EL GRADO DE  
LICENCIADO EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADO.**

**AUTOR:**

**ÁNGEL MODESTO MAITA MALLA.**

**LOJA-ECUADOR**

**2018**

## **1. TEMA.**

LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL.

## **2. PROBLEMÁTICA.**

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

El Art. 34. *Ibíd*em, contempla: “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”

En el Art. 244 del Código Orgánico Integral Penal se tipifica como contravención contra el derecho al trabajo a: “la 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”

La falta de afiliación del trabajador en relación de dependencia es una contravención sancionada con pena privativa de libertad de tres a siete días lo que posibilita la evasión de la responsabilidad patronal por reiteradas ocasiones al tener un término máximo de treinta días para la afiliación del trabajador en relación de dependencia, hechos que se dan a diario, por lo que considero que esta contravención sea penalizada con pena privativa de libertad hasta que cumpla la obligación patronal de afiliación a su o sus trabajadores ya que vulnera el derecho humano a la seguridad social,

exponiéndolos al desamparo frente a los riesgos laborales típicos de cada trabajo, ocupación u oficio e incluso poniendo en peligro la vida de los trabajadores y al desamparo de sus familias, y por ello considero importante penalizar esta conducta en la forma propuesta.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

La Universidad Nacional de Loja conformada por distintas áreas, permite su ordenamiento académico vigente, la ejecución de investigaciones que posibilita mostrar componentes transformadores a un problema determinado, con el propósito de encontrar una solución viable a las realidades jurídicas existentes, como estudiante de la Carrera de Derecho, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, estoy convencido que este trabajo de investigación en la modalidad de tesis lo hago de forma principal por cumplir uno de los parámetros y funciones de la educación superior como es la investigación y también mediante la propuesta de reforma legal para contribuir en la producción y sistematización, puesto que ayudará a dar una solución productiva a la sociedad, debido que existen vacíos jurídicos, por ello se justifica desde el punto de vista académico y jurídico para comprender y analizar las irresponsabilidades y abusos laborales que se dan en nuestro Estado en especial dentro del ámbito laboral.

A continuación describo que el problema jurídico sugerido u originado por los vacíos legales dentro del ámbito laboral en especial en lo referente a la

afiliación de los trabajadores en relación de dependencia que el Código Orgánico Integral Penal, establece en su Art. 244. La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde el empleador suele evadir su responsabilidad de afiliar a su o sus trabajadores ya que esta contravención no es sancionada fuertemente lo que facilita el cometimiento de esta infracción al no estar protegida absolutamente por la normativa.

Asimismo, es de utilidad social, ya que la falta de afiliación a los trabajadores en relación de dependencia es una realidad actual y nacional, que a través de esta investigación demostraré que los empleadores que creen beneficiar o favorecer a los trabajadores que al no afiliarlos están cometiendo un error jurídico y garrafal, ya que atentan a la seguridad individual y social afectando a las familias y al desarrollo de la patria.

Finalmente, se justifica por su trascendencia, puesto que la contravención contra el derecho al trabajo debido a la falta de afiliación de los trabajadores, origina la inestabilidad e inseguridad laboral y jurídica, además atenta a la estabilidad económica de los afectados e incluso pone en riesgo sus vidas y al desamparo de las familias que se perjudican por esta irresponsabilidad patronal existente.

Para ello el presente proyecto de investigación en la modalidad de tesis, se sitúa dentro de los contenidos establecidos en la malla curricular de la



Carrera de Derecho y forma parte del ámbito profesional del Abogado que al identificar el problema jurídico de estudio, he procedido a construir la problemática que facilita el proceso de planificación para ello el presente proyecto de tesis trata de un tema tomado de la realidad existente que se observa diariamente en el ámbito laboral.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1. Objetivo General.**

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario en lo referente a la evasión de la responsabilidad patronal y su penalización por no asegurar al trabajador en relación de dependencia.

##### **4.2. Objetivos Específicos.**

**a).** Demostrar la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia.

**b).** Establecer la necesidad de reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reincidencia y la irresponsabilidad patronal.

c). Presentar reformas al Código Orgánico Integral Penal, respecto a la sanción de los empleadores que no aseguren a sus trabajadores para que cumplan con sus obligaciones patronales.

## **5. HIPÓTESIS.**

Es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, debido a que facilita la evasión de la responsabilidad patronal.

## **6. MARCO TEÓRICO.**

Es imprescindible que en la planificación de esta investigación en la modalidad de tesis se estructure considerando tres enfoques elementales: un enfoque doctrinario que me permitirá teorizar apoyado en diferentes corrientes del pensamiento jurídico, abordando las sustanciales categorías jurídicas de mi problemática, de tal modo que me faculte conceptualizar las diferentes corrientes existentes al respecto.

El segundo enfoque será necesariamente dentro del ámbito jurídico desarrollando una referencia constitucional de la normativa internacional y de la norma legal en la que se estableció mi problemática.

El tercer enfoque hará relación al sustento empírico u opinión de la población investigada, datos que serán obtenidos en forma metodológica que se indicará en el ítem concerniente.

Todos los enfoques pre mencionados serán recopilados en forma ordenada y sistemática tomando en cuenta que mi problemática sea estructurada desde el aspecto más amplio y general hasta los referentes específicos que se pueda delimitar.

### **6.1. El Trabajo.**

Al trabajo puede definirse como el “sistema de principios y normas, heterónimo y autónomo que regula con distinto alcance, determinados tipos de trabajo dependiente y su instrumental entramado de relaciones laborales” (Martínez & Herrero, 2013, pág. 43). De acuerdo a esta concepción comparto que el trabajo es un sistema de principios debido a los diferentes ámbitos ocupacionales que engloban actividades humanas para la transformación de los pueblos y el progreso social.

Para una mejor comprensión acerca del trabajo se conoce como “uno de los medios más eficaces de auto-realización personal; uno de los pilares más sólidos sobre el que se fundan la auto-imagen, la auto-estima y la auto-aceptación” (Lencioni, 2014, pág. 29). Considero que es correcto que

el autor concibe al trabajo como un medio de auto realización, puesto que todos los trabajadores nos sustentamos y mantenemos por nuestra actividad para beneficio de nuestra familia y de nuestro patrimonio personal según nuestras habilidades, capacidades y competencias.

El siguiente escritor manifiesta que es el “esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud” (Cabanellas, 1998, pág. 130). Acorde a este tratadista comparto que el fin del trabajo es producir utilidad, ya que esforzarse laboralmente en diversos ámbitos permite obtener medios como frutos de la labor desempeñada dentro de la sociedad.

Según esta nueva escritora, alecciona que puede entenderse al trabajo humano en un sentido amplio “como toda actividad realizada por el hombre con el esfuerzo físico e intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convenir las cosas, es decir, transformar la realidad” (Grisolia, 2014, pág. 29). Coincido que el trabajo humano requiere del esfuerzo físico e intelectual a cabalidad, para llevar a efecto tareas humanas enfocadas a producir bienes o servicios productivos para todos.

## **6.2. Concepto Económico del Trabajo.**

En lo correspondiente a la noción económica, “es toda actividad humana, material o intelectual aplicada a la producción de riquezas, o el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas o morales para la producción de riquezas o de servicios” (Fajardo, 2014, pág. 39). Estimo acertado que la noción económica del trabajo, es toda actividad aplicada a la producción de riquezas, originado por la actividad humana que se conduce básicamente a generar activos.

En la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 25).

Esta concepción considera al trabajo como un deber social y un derecho económico como fuente de realización personal ya que permite desarrollarse como persona y genera economía para el propio desarrollo y de las familias.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Art 23, numeral uno establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2018, pág. 54). Esto garantiza que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo, por ello puedo deducir que laborar es desempeñarse libremente con seguridad y protección de normativas universales del ser humano.

En el Código del Trabajo en su Art 2, lo especifica como “un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2018, pág. 30) . Este referente reglamenta como un derecho y deber social, ya que todo ser humano para desenvolverse en su entorno necesita medios para subsistir es por ello que el Estado reglamenta y faculta a todos en iguales condiciones.

### **6.3. Trabajador.**

El concepto correspondiente al Diccionario Jurídico, es “todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado” (Cabanellas , 1998, pág. 123). Según esta acepción contempla al trabajador como toda labor que requiere de un esfuerzo tanto físico como intelectual que realiza el hombre en su contorno habitual y en todo lo referente las

actividades humanitarias enfocadas a producir frutos provechosos, lícitos y beneficiosos para todos.

Además puedo complementar que trabajador es “toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida” (Rubinstein, 1983, pág. 207). Considero que esta aseveración teórica del autor que trabajador es quien presta servicios a cambio de una retribución dado que su finalidad es obtener fondos cumpliendo su compromiso según lo acordado respetando la normativa.

En el Código del Trabajo en su Art 9, conceptualiza al trabajador que es “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2018, pág. 31). Caracterizo al trabajador como un ente que presta servicios considerándolo así como un ser capaz de obligarse a sí mismo y alcanzar hechos pactados responsablemente acorde a las normativas y sus competencias.

#### **6.4. Empleador.**

El Código del Trabajo en su Art. 10, conceptualiza al empleador como “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2018, pág. 31). Esta normativa puntualiza al empleador como una entidad o persona a quien se presta un servicio o sea es quien requiere contratar o necesita servicios laborales en diferentes ramas y que por ello reconoce a través de mensuales, dinero, dádivas o pagos.

Como otra conceptualización se puede establecer que es la persona física o jurídica que necesita de los servicios de un trabajador. Requiere de la prestación referida, en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o en la relación laboral, comúnmente es conocido como patrón, cuando se trata de una persona física, y como empresa en el caso de una persona jurídica (Rubinstein, 1983, pág. 83).

Comparto con esta especificación conceptual que empleador puede ser una persona física o una empresa, que son similares ya que requieren de los servicios de los trabajadores acorde a sus necesidades ocupacionales para el desarrollo, crecimiento y funcionamiento diario y que por esos servicios los retribuyen a sus empleados acorde a la normativa y los acuerdos pactados.



Otro tratadista comparte que es el “Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a uno o varios Individuos, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral” (Ramos .F & <https://diccionario.leyderecho>, 2018). Prosiguiendo el análisis de este creador que diferencia al empleador como persona física o jurídica que da ocupación; significa que depende de los servicios laborales de los individuos y que por sus responsabilidades adquiridas reconoce medios económicos proporcionales al esfuerzo y capacidades.

#### **6.5. La Seguridad Social.**

Es aquella que protege el bienestar a los ciudadanos o se conoce como una garantía establecida socialmente esto es: el sistema de seguridad social integral que tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten (Cadena, 2018, pág. 175).

Haciendo realce a esta afirmación del tratadista sobre la seguridad social afirmo que es un medio estatal que protege los derechos fundamentales del ser humano frente a irregularidades y peligros que a diario ocurren en la interacción humana.

La seguridad social es “la acción que los diferentes Estados pueden llevar adelante para eliminar problemas tales como la pobreza, la miseria, el desempleo, etc. y asegurar los miembros de la sociedad el acceso permanente a los derechos más importantes” (Bembibre & [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com), 2010). Acorde a lo mencionado, la seguridad garantiza el Estado para custodiar a sus integrantes, sus derechos, su presente y futuro por medio de normas que justifiquen la protección y respaldo frente a las injusticias sociales, económicas y laborales.

En la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 34, establece a la seguridad social como 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2018, págs. 26 - 27).

El trabajo está protegido constitucionalmente por el Estado a través de la Seguridad Social como un derecho primordial de todos y debe ser respetado ya que permite el desarrollo equitativo, proporcional y justo dentro de nuestra sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo lo define a la seguridad social como “un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado” (Publicaciones & [www.ilo.org/wcmsp5](http://www.ilo.org/wcmsp5), 2018). Este tratado internacional cobija la protección universal de los derechos natos permitiendo el desarrollo equitativo de la sociedad.

La seguridad social, “surge frente a la necesidad del ser humano de obtener protección contra las contingencias que afecten el bienestar y la estabilidad económica de las personas y que impactan en lo social” (Hoyos Diana María Gomes, Carlos Álvarez, José Roberto Herrera, Germán Gonzalo Valdéz, 2014, pág. 520). Conforme a esta aseveración doctrinaria el fin de la seguridad es proteger y velar por el bienestar económico de las personas considerado como la base primordial del hombre y su realización.

## **6.6. Afiliación.**

Conforme al diccionario español la afiliación es “Inscribir a alguien en una entidad o asociación” (Manuel, Seco; Andrés, Olimpia; Ramos., Gavino, 1999, pág. 126). Este concepto hace énfasis de que un individuo se agrupa a una entidad en la que se acoge a sus concepciones reglamentarias tornándose parte de ella y haciéndose merecedor de sus beneficios.

Además se conoce como aquel “procedimiento a través del cual una persona ingresa a una corporación, una institución, un partido político, una obra social, un sindicato, entre otros, como parte integrante de la misma, generándose además una constancia de la mencionada pertenencia.” (Florencia & [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com), 2018). Por lo que se refiere esta interpretación, la afiliación es ingresar o incorporarse a una institución con el propósito de buscar apoyo grupal compartiendo ideologías beneficiosas y productivas.

El Código Orgánico Integral Penal en el Art. 244, tipifica la 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 sancionada 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 notificado (Código Orgánico Integral Penal, 2018, pág. 66).

Nuestro Código Orgánico Integral Penal vigente en este artículo establece a la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como una contravención contra el derecho al trabajo, en casos que el empleador no afilie a sus o sus trabajadores dentro de treinta días desde que inicien sus labores, que tendrá una sanción con pena privativa de libertad de tres a siete días, que será impuesta, siempre que el valor de la multa correspondiente dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Esta sanción considero muy desproporcional y simple, ya que conduce a los empleadores a cometer esta infracción debido a la mínima presión que existe legalmente, ya que una vez terminado el plazo para la afiliación contrata los servicios laborales verbalmente a una nueva persona y lo puede hacer reiteradamente bajo la concepción que lo requiere o contrata solo para pocos días induciendo al trabajador, que no es necesario la afiliación ya que la ley le permite unos días de término para cumplir esta obligación patronal, y que posteriormente negocia con su trabajador que labore un mes, dos meses e incluso por más tiempo bajo la condición de no afiliarlo, a lo que el trabajador accede y se afecta a sí mismo debido a su necesidad de laborar ya que de lo contrario no tendría trabajo ni medios para el sustento, que

especialmente se da con personas que no tienen títulos académicos o profesionales, como es en los requerimientos laborales agrícolas, pecuarios y otros similares.

Esta auto afectación laboral y abuso e irresponsabilidad patronal atenta contra los derechos fundamentales de ser humano y en especial del trabajador, como la inestabilidad laboral, a un pago injusto, al desamparo de la seguridad social, de sus familias e incluso ponen en riesgo su vida ya que al sufrir accidentes están desamparados por el Estado y el empleador en la mayoría de los casos, no tiene la capacidad económica de cubrir los gastos e indemnizaciones por accidentes graves o fallecimiento de los trabajadores o evaden a la justicia negando absolutamente.

Es por ello que frente a esta realidad considero cabal y jurídicamente que esta contravención laboral sea penalizada de forma drástica y proporcional al daño que se produciría penalizándolo hasta que cumpla con su responsabilidad patronal desde el primer día de labores, ya que al sufrir accidentes el trabajador en sus primeros días de labores estaría protegido por el Estado o penalizarlo al empleador infractor hasta que cumpla con la afiliación laboral.

## 7. METODOLOGÍA.

En este apartado me referiré a los métodos, técnicas y procedimientos que nos otorga la investigación científica.

El método conduce mi actividad indagatoria y la técnica me permite obtener la información necesaria.

Dentro de los procedimientos llevaré un portafolio de trabajo en el que constará el borrador de la planificación y ejecución final, que tendré como resultado de mi tesis para optar por el grado de Licenciado en Jurisprudencia y el Título de Abogado.

A continuación hago referencia a los métodos que nos ofrece la ciencia, aquellos que facilitarán el camino o procedimiento de forma clara, precisa, ordenada y sistematizada que se aplicarán a mi investigación.

**Método Científico.-** El que nos permite encaminar de forma correcta a una serie de etapas y procesos que parte de la observación de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, para establecer los caracteres generales y específicos. Fase sistemática y razonada que permite la obtención de la verdad en el ámbito de la investigación y la ciencia. Uno de los más adecuados que me permitirá llegar al conocimiento de los problemas

jurídicos en lo concerniente al ámbito laboral permitiendo demostrar que la irresponsabilidad patronal atenta los derechos fundamentales del ser humano.

**Método Inductivo.-** El método inductivo que me facultará obtener conclusiones partiendo de lo particular a lo general, por medio de etapas y análisis de hechos específicos que ocurren dentro de la normativa laboral.

**Método Deductivo.-** Este método me permitirá investigar de lo general a lo particular, obteniendo deducciones precisas de la problemática descrita en el presente proyecto y demostrar las irregularidades y afectaciones a los trabajadores.

**El Método Analítico.-** Considerado como uno de los métodos eficaces que permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Este permitirá comprender el enigma enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, y económico; y analizar así sus efectos.



En lo concerniente a las técnicas de investigación aplicaré; la técnica de la encuesta, la entrevista y el fichaje, a profesionales del derecho y a personas que laboran en relación de dependencia y en especial a quienes han sido afectados por sus empleadores que evaden la responsabilidad patronal de afiliar; pese a que parezcan retrógradas estas técnicas de investigar en nuestra modernidad de grandes avances científicos y tecnológicos se tornan necesarias para recopilar información directa y real para posteriormente ordenarla de acuerdo a los esquemas institucionales de presentación de tesis.

Es por ello que aplicaré la encuesta a treinta abogados en libre ejercicio profesional y la entrevista a tres expertos en mi problemática, entre ellos a un Juez de Garantías Penales, Fiscal Distrital, y Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y finalmente a un Docente Universitario o profesional con título de postgrado en el área de mi problemática.

Además utilizaré las redes sociales para conocer el criterio de la sociedad en general sobre mi propuesta de reforma aplicando una encuesta en línea a un sinnúmero de personas.

## 8. CRONOGRAMA.

AÑOS 2018-2019

<b>Tiempo</b>	<b>Octubre 2018</b>		<b>Noviembre 2018</b>			<b>Diciembre 2018</b>			<b>Enero 2019</b>			<b>Febrero 2019</b>			<b>Marzo 2019</b>			<b>Abril 2019</b>			<b>Mayo 2019</b>			
<b>Actividades</b>																								
<b>Problematización</b>	X	X																						
<b>Elaboración del Proyecto</b>		X	X	X	X	X																		
<b>Presentación y Aprobación del Proyecto</b>							X	X	X															
<b>Recolección de la Información Bibliográfica</b>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
<b>Investigación de Campo</b>										X	X													
<b>Análisis de la Información</b>				X	X	X	X	X	X															
<b>Elaboración del Informe Final</b>										X	X	X	X	X	X	X	X	X						
<b>Presentación al Tribunal de Grado</b>																X	X	X	X					
<b>Sesión Reservada</b>																			X	X				
<b>Defensa Pública y Graduación</b>																						X	X	X

## **9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.**

### **9.1. Recursos Humanos.**

**DIRECTOR DE TESIS:** Por Designarse.

**Proponente del Proyecto:** Ángel Modesto Maita Malla.

Población Investigada: la encuesta realizaré a treinta abogados en libre ejercicio profesional y la entrevista a tres expertos en mi problemática, entre ellos a un Juez de Garantías Penales, Fiscal Distrital, y Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y finalmente a un Docente Universitario o profesional con título de postgrado en el área de mi problemática.

Además utilizaré las redes sociales para conocer el criterio de la sociedad en general sobre mi propuesta de reforma aplicando una encuesta en línea a un sinnúmero de personas.

## 9.2. Materiales.

<b>RUBRO</b>	<b>VALOR</b>
Material básico de escritorio.	\$ 240.00
Servicio de internet.	\$ 200.00
Bibliografía especializada.	\$ 260.00
Medios electrónicos.	\$ 280.00
Transporte y movilización.	\$ 120.00
Copias e impresiones.	\$ 120.00
Empastado.	\$ 80.00
Imprevistos.	\$ 100.00
<b>TOTAL.</b>	<b>\$ 1400.00</b>

El total de gastos producidos asciende a la cantidad de **MIL CUATROCIENTOS DÓLARES AMERICANOS**, los mismos que serán financiados con recursos propios del autor.

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

Bembibre, C., & [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com). (21 de Agosto de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/?s=Seguridad%20Social>

Cabanellas , G. (1998). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. En *Trabajador* (pág. 123). Buenos Aires: Heliasta S R L.

Cabanellas, G. (1998). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. En *Trrabajo* (pág. 130). Buenos Aires : Heliasta S R L.

Cadena, J. (2018). Cartilla Laboral y Seguridad Social: ejercicios con aplicaciones contables y tributarias. En *Seguridad Social* (pág. 175). Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS.

Código del Trabajo. (2018). En *Disposiciones Fundamentales* (pág. 30). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código del Trabajo. (2018). En *Definiciones y Reglas Generales* (pág. 31). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .

Código Orgánico Integral Penal. (2018). En *Delitos contra los derechos del buen vivir* (pág. 66). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador. (2018). En *Derechos del buen vivir* (págs. 26 - 27). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador. (2018). En *Derechos del buen vivir* (pág. 25). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2018). En *Trabajo* (pág. 54). Buenos Aires: Valleta Ediciones.

Fajardo, A. L. (2014). *Elementos del Derecho del Trabajo*. Bogotá: A B C.

Florencia, U., & www.definicionabc.com. (09 de Noviembre de 2018).  
*Definición A B C*. Obtenido de  
<https://www.definicionabc.com/?s=Afiliaci%C3%B3n>

Grisolia. (2014). Curso de Derecho Laboral. En *Introducción al Derecho Laboral* (pág. 29). Madrid: Dykinson. S L.

Hoyos Diana María Gomes, Carlos Álvares, José Roberto Herrera, Germán Gonzalo Valdéz. (2014). Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En *La Seguridad Social* (pág. 520). Bogotá: Ibáñez.

Lencioni, G. (2014). Curso de derecho Laboral. En *Introducción al Derecho Laboral* (pág. 29). Madrid: Dykinson. S . L.

Manuel, Seco; Andrés, Olimpia; Ramos., Gavino. (1999). Diccionario del Español Actual. En *Afiliación* (pág. 126). Madrid: Santillana, Ediciones Generales, S. L.

Martínez, V., & Herrero, J. (2013). Curso de Derecho Laboral. En *Trabajo* (pág. 43). Madrid: Tecnos (Grupo Anaya, S. A.).

Publicaciones, G. d., & www.ilo.org/wcmsp5. (2018). *Ilo. Organismo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

Ramos, F. (Noviembre de 2018). *Enciclopedia Jurídica Online*. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>

Rubinstein, S. (1983). Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En *Empleador* (pág. 83). Buenos Aires: Depalma Buenos Aires.

Rubinstein, S. (1983). Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. En *Trabajador* (pág. 207). Buenos Aires: Depalma Buenos Aires.

.....

**Ángel Modesto Maita Malla**





¿Por qué?

-----  
-----  
-----

3.- ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?

SI (     )

NO (     )

¿Por qué?

-----  
-----  
-----

4.- ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?

SI (     )

NO (     )

¿Por qué?

-----  
-----  
-----

5.- ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?

SI (     )

NO (     )

¿Por qué?

-----  
-----  
-----

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**ENTREVISTA**

Estimado abogado:

Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis, **“LA FALTA DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SU PENALIZACIÓN CON PRIVACIÓN DE LIBERTAD HASTA QUE CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN PATRONAL”**, por lo tanto requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación jurídica. Le ruego se sirva contestar las siguientes preguntas.

1.- ¿Considera usted que es trascendente reformar la actual sanción que establece el Código Orgánico Integral Penal, frente a la reiteración y la irresponsabilidad patronal?

**2.-** ¿Cree usted que la evasión de la responsabilidad patronal a los trabajadores en relación de dependencia, debe ser penada con privación de libertad hasta que cumpla esta obligación?

**3.-** ¿Considera que es correcto la actual sanción de la irresponsabilidad patronal de tres a siete días como los establece el Código Orgánico Integral Penal?

**4.-** ¿Cree que es necesario penalizar al empleador contraventor por la no afiliación del trabajador al seguro social, con pena privativa de libertad hasta que cumpla con su obligación patronal y no de tres a siete días como está penalizado, reformando el Código Orgánico Integral Penal?

## INDICE

<b>PORTADA.</b> .....	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN.</b> .....	<b>II</b>
<b>AUTORÍA.</b> .....	<b>III</b>
<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN.</b> .....	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO.</b> .....	<b>V</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>VI</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS.</b> .....	<b>VII</b>
<b>TÍTULO.</b> .....	<b>1</b>
<b>RESUMEN.</b> .....	<b>2</b>
Abstract. ....	3
<b>INTRODUCCIÓN.</b> .....	<b>4</b>
<b>REVISIÓN DE LITERATURA.</b> .....	<b>6</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL.</b> .....	<b>6</b>
El Trabajo. ....	6
La Seguridad Social. ....	9
Empleador .....	13
Responsabilidad Laboral. ....	18
Contravención. ....	22
<b>MARCO DOCTRINARIO.</b> .....	<b>25</b>
Antecedentes Históricos de la Seguridad Social. ....	25
Los Collegia Romanos. ....	25

Las Corporaciones de Oficio.....	26
Las Cofradías.....	27
La Revolución Industrial.....	28
Alemania.....	29
España.....	30
Gran Bretaña y el Plan Beveridge.....	31
El Sistema Socialista y la Seguridad Social.....	32
Antecedentes Históricos de la Seguridad Social en Ecuador. ....	33
La Caja de Pensiones.....	33
Evolución del Instituto Nacional de Previsión. ....	35
Origen, Formación y Estructuración de la Caja del Seguro. ....	37
Caja Nacional de Seguros. ....	40
Extinción del Instituto Nacional de Previsión y creación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	40
Principios de la Seguridad Social.....	42
Universalidad. ....	42
Integridad o Integración Prestacional.....	42
Solidaridad.....	42
Unidad. ....	43
Igualdad de Beneficios.....	44
Progresividad.....	44
Internacionalidad.....	44
Fuentes generales del Derecho del Trabajo. ....	45
La Ley. ....	45

La Costumbre. ....	45
La Costumbre Laboral. ....	46
El Derecho Común.....	47
La Jurisprudencia.....	47
Principios Generales del Derecho Laboral.....	48
Los principios. ....	48
Principio de Irrenunciabilidad.....	48
Principio de Favorabilidad.....	49
Principio de Equidad. ....	50
De Justicia Social.....	50
El Trabajo es un Derecho y un Deber Social. ....	51
El Trabajo es Fuente de Dignidad Humana. ....	51
La Libertad de Trabajo.....	52
La Igualdad. ....	52
El Principio de la Responsabilidad Empresarial.....	52
La Falta de Afiliación como Contravención Penal.....	53
Definición de Afiliación.....	54
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.....	55
Afiliación al Sistema de Subsidio Familiar. ....	55
Afiliación a un Sindicato.....	56
Afiliación a Cooperativas y Similares. ....	56
Contravención.....	57
La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. ....	57

Elementos Constitutivos de la Contravención por falta de Afiliación.....	58
La Vulneración de los Derechos de la Seguridad Social. ....	61
Derechos y Deberes de los Trabajadores.....	62
Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación. ....	62
Derecho al Respeto a la Intimidad y a la Cons. debida a la Dignidad.....	63
Derecho a la Ocupación Efectiva, Promoción y Formación Profesional. ....	63
Derecho a la Seguridad y la Salud Laboral.....	64
Deber de Diligencia.....	64
Deber de Buena Fe Contractual. ....	65
Deber de Obediencia y Poder de Dirección del Empresario. ....	65
Deber de no Concurrencia Desleal. ....	66
Obligaciones de los Empleadores.....	66
Según el Código del Trabajo.....	67
Obligaciones Constitucionales. ....	69
Obligaciones Implícitas y Explícitas. ....	70
Obligaciones Mutuas. ....	70
Las Obligaciones Prohibitivas y las Permisivas. ....	71
<b>MARCO JURÍDICO. ....</b>	<b>71</b>
La Seguridad Social Debido a la Falta de Afiliación de los Trabajadores en Relación de Dependencia en la Constitución de la República de Ecuador.....	71
Tratados Internacionales. ....	79
Análisis Jurídico de los Delitos contra el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, en el Código Orgánico Integral Penal. ....	83

Análisis de las Normas del Código del Trabajo. ....	89
La Ley de Seguridad Social. ....	91
Derecho Comparado.....	95
Según la Legislación de España. ....	9
El Código Penal de Cuba.....	98
El Código Penal de Venezuela. ....	100
<b>MATERIALES Y METODOS</b> .....	<b>103</b>
Materiales Utilizados.....	103
Métodos. ....	103
Método Científico. ....	104
Método Inductivo.....	104
Método Deductivo. ....	105
Método Analítico. ....	105
Método Sintético. ....	105
Método Exegético. ....	106
Método Estadístico. ....	106
Técnicas. ....	107
<b>RESULTADOS.</b> .....	<b>108</b>
Resultados de las Encuestas.....	108
Resultados de las Encuestas en Línea.....	117
Resultados de las Entrevistas.....	124
Entrevista a un Juez de Garantías Penales.....	124
Entrevistas a un Fiscal Distrital. ....	130



Entrevista a un Funcionario del IESS. ....	135
Entrevista a un Docente Universitario.....	142
Estudio de Casos.....	147
<b>DISCUSIÓN. ....</b>	<b>148</b>
Verificación de Objetivos. ....	148
Contrastación de Hipótesis. ....	152
Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma. ....	153
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>155</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>159</b>
<b>PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....</b>	<b>160</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>163</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>168</b>
Proyecto.....	168
Encuesta.....	196
Entrevista.....	198
Índice. ....	200