



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo.

Trabajo de Titulación previo a optar el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

AUTOR:

Beberlyn Estefany Chimbo Ayala

Loja - Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 19 de febrero de 2024

Dr. José Luis Ríos Zaruma. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Titulación denominado: **“El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo”** de autoría de la estudiante **Beberlyn Estefany Chimbo Ayala**, previa a la obtención del título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.

Dr. José Luis Ríos Zaruma. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Beberlyn Estefany Chimbo Ayala**, declaro ser autora del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: **0706626017**

Fecha: 19 de Febrero de 2024

Correo electrónico: beberlyn.chimbo@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0989141375

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

Yo **Beberlyn Estefany Chimbo Ayala**, declaro ser autora del trabajo de titulación titulado "**El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo**" como requisito para optar el título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los seis días del mes de febrero del dos mil veinte y cuatro

Firma: _____

Autor: **Beberlyn Estefany Chimbo Ayala**

Cédula: **0706626017**

Dirección: **Zaruma**

Correo electrónico: **beberlyn.chimbo@unl.edu.ec**

Celular: **0989141375**

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **Ab. José Luis Ríos Zaruma Mg. Sc.**

Dedicatoria

Este proyecto de titulación está dedicado en primer lugar a Dios, a quien agradezco por proporcionarme salud, fortaleza y vida, permitiéndome alcanzar mis propósitos a través de sus bendiciones. Además, quiero expresar mi profundo agradecimiento al sacrificio, apoyo, entrega y amor incondicional de mis queridos padres, Gilmar Chimbo y Susana Ayala. Ellos han sido una guía constante en mi vida, motivándome y acompañándome en cada paso difícil que me acerca a la consecución de días mejores.

A mis queridos hermanos: Kevin, Christian y Brithny, y mi sobrina Briana, quien con sus sonrisas y apoyo han sido cómplices en el tallaje de mis sueños y anhelos.

A mis adorables hijos de cuatro patitas Braulio y Chelito, fuente entera de inspiración y amor puro en mi vida.

Este proyecto es el resultado del esfuerzo sustentado en el respaldo incondicional que he recibido de aquellos confían plenamente en mí y mis capacidades, pues No se trata únicamente de un documento académico, sino más bien de un testimonio que ilustra las relaciones significativas que han moldeado mi experiencia en este programa de maestría universitaria.

Con todo mi amor, entrega y gratitud,

Beberlyn Estefany Chimbo Ayala

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por la vida y por las innumerables bendiciones que diariamente iluminan mi camino, guiándome hacia la consecución de mis sueños, entre los cuales destaco el logro exitoso de mis estudios de posgrado.

Asimismo, dedico mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Loja y a todos los docentes que desempeñaron un papel fundamental durante este proceso educativo. Su participación fue clave al proporcionarnos conocimientos sustanciales en materia laboral y seguridad social. A través de su vasta experiencia, nos brindaron la práctica esencial para el desenvolvimiento en nuestras profesiones, guiándonos hacia la consecución de nuestros objetivos profesionales.

De manera especial, quiero expresar mi completo agradecimiento al señor Mgsc. José Luis Ríos Zaruma, director y tutor posgradista. Su profundo conocimiento, altruismo y profesionalismo fueron fundamentales para dirigir la Investigación Social y Jurídica de este proyecto de tesis.

Agradezco también a toda mi familia y a los amigos que durante este proceso me gané, quienes han sido una fuente constante de inspiración. Su apoyo incondicional ha sido fundamental en cada etapa de mi trayectoria académica y profesional.

Beberlyn Estefany Chimbo Ayala

Tabla de contenido

Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
▪ Índice de Contenidos.....	viii
▪ Índice de tablas.....	viii
▪ Índice de anexos.....	viii
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico.....	6
Derecho al Trabajo en el Ecuador.....	6
Contrato de Trabajo.....	8
Trabajador.....	10
Legislación Ecuatoriana Principios Constitucionales.....	12
La Tabla Sectorial de Salarios Mínimos.....	16
Derecho a la Seguridad Social.....	19
Del Seguro Social.....	22
Sujetos de Protección.....	25
Tipos de Seguros en el Ecuador.....	28
Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	29
El derecho a la Afiliación.....	31
Registro de Entrada del Trabajador por parte del Empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	33
Del Sistema Único de Trabajo (SUT).....	34

Subdeclaración de Aportes al Trabajador.....	36
Materia Gravada.....	37
Base Presuntiva	39
5. Derecho Comparado	40
Colombia.....	40
Perú.....	42
6. Materiales y Metodología.	50
Metodología	50
Fases.	52
7. Resultados	54
8. Discusión	62
9. Conclusiones	65
10. Recomendaciones	66
11. Bibliografía	67
12. Anexos	70

▪ **Índice de Tablas**

▪ **Índice de figuras**

▪ **Índice de anexos**

1. Título

El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo.” resalta la importancia de velar por los derechos de los trabajadores, especialmente en relación con la seguridad social gestionada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), pues las contribuciones al IESS que se destinan a financiar beneficios como atención médica y jubilación, a veces se incumplen parcialmente, ya que algunos empleadores no realizan las contribuciones adecuadas. Es la Constitución de la República del Ecuador, la que establece la necesidad de una remuneración justa y el derecho irrenunciable a la seguridad social y para ello el Ministerio del Trabajo ha establecido una tabla mínima sectorial de salarios para garantizar una remuneración adecuada, sin embargo ésta no es respetada en la práctica, ya que algunos empleadores asignan a los trabajadores al código 06 como "trabajador general" en lugar de basarse en la actividad específica, lo que afecta los derechos de los trabajadores, reduciendo beneficios como la cesantía, la pensión de jubilación y el seguro de desempleo, de aquí la importancia de aplicar el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-234, que establece la tabla sectorial mínima de salarios y regula los aportes sociales del trabajador. La falta de aplicación de este acuerdo se presenta como una problemática que genera subdeclaraciones de aportes al IESS. Fundamentalmente se pretende abogar por un estricto control del cumplimiento de la tabla sectorial por parte de los empleadores para evitar la vulneración de derechos de los trabajadores, resaltando la importancia de garantizar la aplicación adecuada de normativas y acuerdos para proteger los derechos laborales y asegurar beneficios futuros para los trabajadores.

Palabras Claves: Objeto de Trabajo, Afiliación, Tabla Sectorial, Subdeclaraciones, Salarios, Vulneración de Derechos.

2.1. Abstract

The present research work entitled “The Right of Membership Agreement by the Worker and its Affection in the Register of Ecuadorian Social Security without any Previous Limit Object of Work” Gives the importance of showing the Worker's rights, especially the relationship established with the social security done by the Ecuadorian National Social Security (IESS), well its contribution to IESS that are focus to finance benefits like medical help, retirement, sometimes it is partially done, due to some employees do not do all the adequate contributions. It is the Ecuadorian Constitution, one which establishes the necessity of a fair income and the inalienable right to social security, and for that, the Work Ministry has established a basic chart with minimum incomes per area to guarantee the appropriate income, however, some employees do not respect this one they assigned workers the code 06 as “general worker” instead of based in a specific activity, so, this affects the worker’s rights reducing the benefits like unemployment, retirement feed, and the unemployment sure, here the importance to applied the Ministerial Agreement Nro. MDT-2022-234, establishing the minimum chart of basic income and regulating the social contributions made by the worker. The lack of application of this agreement is presented as a problem that generates sub-declarations of contributions to IESS. It pretends to look for a strict accomplishment control of the basic chart by the employee's side to avoid any rights vulnerability, to highlight the importance of guaranteeing the adequate application of laws and agreement to protect the worker’s rights and guarantee the future for them.

Keywords: Work object, membership, chart per area, sub declarations, incomes, right’s vulnerability

3. Introducción

El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo, surge como una investigación de titulación por la gran necesidad de realizar un reordenamiento legal o un instructivo práctico, orientado a la ampliación de plazos en lo referente al incumplimiento de contribuciones social al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de los empleadores al momento del registro de éstos en el Sistema Único de Trabajadores (SUT).

Es necesario enfatizar la importancia de los contratos laborales y definir el contrato de trabajo como la herramienta básica para el funcionamiento del mercado laboral, especificando las condiciones bajo las cuales los trabajadores realizan tareas para los empleadores; estos contratos son fundamentales para establecer y proteger los derechos y obligaciones de ambas partes. El término "trabajador" en el ámbito jurídico-laboral se refiere específicamente al empleado dependiente, aquel que trabaja voluntariamente bajo condiciones de subordinación para un empleador que le paga una remuneración. En un sentido más amplio, los trabajadores realizan tareas a cambio de compensación económica, contribuyendo fundamentalmente a la producción de bienes y servicios. La relación empleador-trabajador es crucial para garantizar derechos esenciales, como el registro en sistemas de seguridad social. La diversidad de empleo incluye formas como tiempo completo, medio tiempo, contrato, temporal o independiente. Las leyes laborales buscan proteger los derechos y condiciones justas, reconociendo al trabajador como aquel que ofrece habilidades para recibir compensación.

Por otra parte, los principios constitucionales del trabajo en Ecuador buscan garantizar derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Estos principios, respaldados por la Constitución, aseguran condiciones laborales justas y dignas, promoviendo la igualdad de oportunidades y protegiendo a los trabajadores contra abusos. Destacan la irrenunciabilidad de derechos y la igual remuneración por igual trabajo, son fundamentales para el ordenamiento jurídico, confirmando legalidad a procesos legislativos. Su estructura indeterminada permite adaptarse a diversas situaciones. Considerados constitucionales y sistemáticos, actúan con valor normativo, participando en la fuerza normativa de la Constitución para garantizar derechos de trabajadores y empleadores.

En este tema que se investigará, la tabla sectorial de salarios mínimos en Ecuador que se rige por el Código del Trabajo, establece la escala mínima de salario para distintas ramas

económicas. Su propósito es asegurar un salario justo, aunque persiste la incógnita sobre su adecuación y necesidad. Actualizada anualmente, esta tabla refleja el salario mínimo legal basado en el Salario Básico Unificado (SBU). Se busca garantizar ingresos mínimos y condiciones laborales equitativas para los trabajadores. La investigación se enfoca en un análisis técnico de la tabla, considerando inflación, productividad y dinámicas socioeconómicas para evaluar la eficacia y equidad en su aplicación en el registro de trabajadores por parte de los empleadores.

Es necesario que se investigue sobre el derecho a la seguridad social para garantizar protección contra vulnerabilidades como vejez, enfermedad y desempleo, mediante sistemas financiados por contribuciones y fondos públicos; La afiliación es vital para un trabajo decente y para evitar prácticas corruptas, por cuanto este derecho se respalda por legislaciones nacionales que busca crear sistemas que aseguren el bienestar, incluyendo pensiones y atenciones médicas óptimas a los trabajadores, todo en base a los aporte que realiza en trabajador en acuerdo con su empleador, conforme la remuneración que el mismo perciba..

Es necesario realizar un análisis minucioso que permita conllevar a esta investigación la determinación óptima de resultados y respuestas que sepan guiar la correcta inscripción de los trabajadores en el Sistema Único de Trabajadores (SUT), en base a la remuneración justa y equitativa conforme se acuerda en el contrato de trabajo y conforme lo establece el Acuerdo ministerial que plasma la tabla sectorial de salarios mínimos como una guía de remuneraciones viables en virtud de la ocupación y desempeño laboral.

4. Marco teórico

4.1. Derecho al Trabajo en el Ecuador.

El trabajo es un derecho fundamental del ser humano, por cuanto por medio de este se garantiza la plena convivencia social y desarrollo personal del individuo, este es de libre elección y se da en base a condiciones óptimas, equitativas y satisfactorias del trabajo que protejan al trabajador frente al desempleo, discriminación, igualdad salarial y que contenga una remuneración digna y protección social. En nuestro país, este derecho se encuentra protegido y consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y otras leyes, ya que también es signatario de varios convenios internacionales, que pretenden garantizar condiciones óptimas dentro de esta actividad.

Monesterolo, G. (2015) define al trabajo como la noción jurídica que concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera que sea su finalidad (...) (pág.15).

Es por medio del trabajo y a su vez la remuneración del mismo, que el ser humano consigue su desarrollo personal y familiar, de aquí la gran importancia y necesidad de retribuir al trabajador con un pago justo y equitativo, basado en las normas y principios constitucionales; Se puede determinar que el derecho al trabajo se configura por dos categorías, la de los obreros, quienes dentro de su actividad laboral predomina la fuerza física y contraprestación que reciben se conoce como salario, mientras que dentro del segundo grupo se observa a los empleados, quienes realizan una actividad donde resalta la parte intelectual, su remuneración se conoce como sueldo.

El trabajo es un derecho que por largo tiempo estuvo relegado de dicho atributo, en la actualidad prácticamente es indiscutible que constituye un verdadero derecho que se ha extendido por distintos cuerpos normativos constitucionales a nivel global, así como en instrumentos internacionales de derecho, siendo hoy la base sobre la que se cimienta gran parte de la efectividad de la regulación en el ámbito laboral, fundamentalmente la garantía de este derecho guarda una estrecha conexión con la tutela de la dignidad de la persona y el ejercicio de los atributos propios de la ciudadanía, pues el trabajo implica la subordinación personal del sujeto trabajador, que se coloca en el dominio y poder de dirección del empleador, a cambio de un salario; entonces, este desequilibrio jurídico, trata de ser compensado a través de la

constitución de derechos que limiten la potestad del empleador frente al trabajador. (Ordoñez, 2020, pág. 146)

Este tema refiere a la evolución del concepto del trabajo como un derecho, destacando su reconocimiento en normativas constitucionales a nivel global e instrumentos internacionales de derecho laboral, pues se enfoca en la conexión entre la garantía del derecho al trabajo, la tutela de la dignidad personal y el ejercicio de los atributos ciudadanos; señalando el desequilibrio jurídico inherente a la relación laboral y cómo se intenta compensar mediante derechos que limiten la autoridad del empleador sobre el trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que 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. (Art. 33)

El derecho al trabajo en Ecuador se reconoce como un derecho fundamental de todas las personas y establece principios y garantías para asegurar condiciones laborales justas y equitativas tales como, la igualdad y no discriminación, los derechos laborales, la libertad sindical, el salario mínimo, la contratación y despido, protección a grupos vulnerables entre otros. Todos los derechos y obligaciones existentes dentro de las normas ecuatorianas, se instauran con la finalidad de otorgar y generar un cambio positivo en favor del progreso de todo el Ecuador.

El Art. 328 expresa que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable salvo para el pago de pensiones por alimentos (...);” la Disposición Transitoria Vigésimoquinta de la Constitución de la República del Ecuador indica: “La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.99).

El salario justo es la manera más honesta y legal de retribuir al trabajador por las actividades que éste realiza en base a lo pactado con el empleador, por ello es indispensable que el Estado fije un salario básico general unificado que pretenda garantizar al trabajador una “estabilidad armónica de convivencia” que por una parte es aceptable, pero ya en la vida

cotidiana, dentro del campo laboral, esta normativa indirectamente vulnera los derechos del trabajador por cuanto se limita a dar estricto cumplimiento a lo establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador, existiendo otras normas supletorias que contextualizan una tabla de valores, como montos mínimos a retribuir por las diferentes actividades que el trabajador llegue a realizar dentro de sus campos de trabajo.

Este derecho es un principio fundamental en el ámbito laboral y los derechos humanos, es un derecho que tiene toda persona para poder acceder a oportunidades de empleo, trabajar en condiciones dignas y recibir una remuneración justa por sus servicios, este derecho busca garantizar que todas las personas tengan la posibilidad de participar en la actividad económica de su sociedad y de mejorar su calidad de vida a través del trabajo.

“(…) es un derecho y un deber social, (…), fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, [...], remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17)

Se trata de la obligación que tiene el Estado ecuatoriano para garantizar que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo que hagan respetar sus derechos justos, que vayan en base a una remuneración justa, que garantice seguridad social, salud, acceso a la seguridad ocupacional, y todos los conceptos que se enfoquen para garantizar a los trabajadores condiciones óptimas laborales, permitiéndoles a éstos vivir con dignidad, generando el progreso por medio de la capacitación en las actividades laborales.

4.2. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente. Dentro de este contrato, se establecen términos y condiciones bajo los cuales el empleado realizará su labor en la empresa o lugar en donde vaya a realizar sus actividades laborales; De acuerdo a lo pactado dentro de cada modalidad contractual, se definirán las responsabilidades y derechos de ambas partes, así como las reglas que deben seguirse durante la relación laboral.

El Contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación,

cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración. (Chalá, 2018, pág. 1)

Conforme lo menciona la prenombrada autora, el contrato de trabajo es un aspecto fundamental para la relación laboral entre empleadores y empleados. La normativa laboral en nuestro país establece una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, y es importante comprender y respetar los términos y condiciones del contrato para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo, además que nuestras leyes se sujetan a cambios constantes, por lo que es esencial mantenerse actualizado sobre las regulaciones vigentes para garantizar el cumplimiento adecuado de las obligaciones laborales, tanto de empleador como trabajador.

En toda relación laboral van a intervenir dos partes, el trabajador, quien presta el servicio y el empleador, quien ordena el servicio y a su vez es quien paga los salarios o remuneraciones; dentro de éstas, todas las personas que ya hayan cumplido 18 años de edad tienen capacidad de celebrar un contrato individual de trabajo, mientras que quienes son menores de edad necesitaran en este caso el consentimiento de sus representantes legales.

Es una convención por el cual una persona llamada trabajador (obrero y empleado) se obliga a poner su actividad profesional al servicio de otra persona llamada empleador y a trabajar bajo la subordinación y dependencia de este, mediando una remuneración denominada salario. La convención es el género, el contrato, la especie. (Machicado, 2010, pág. 5)

Básicamente un contrato de trabajo se compone por varios elementos constitutivos clave. Estos elementos incluyen el consentimiento en donde ambas partes, el empleador y el empleado, deben estar de acuerdo voluntariamente en celebrar el contrato, pues el consentimiento es esencial para que el contrato sea válido; el objeto, en el contrato debe especificar claramente las funciones y tareas que el empleado llevará a cabo, así como las condiciones laborales, como horario, salario y beneficios; la causa, que radica en la existencia de una causa lícita para la celebración del contrato, como la prestación de servicios laborales a cambio de una compensación económica; la forma, es la manera del contratos de trabajo, mismo que puede ser verbal o escrito; la duración, que debe establecerse en el contrato ya sea indefinidamente o por un período específico, como un contrato a plazo fijo. Estos elementos son fundamentales para la validez y claridad de los contratos de trabajo en Ecuador, y es importante que tanto empleadores como empleados los entiendan y respeten para evitar malentendidos y conflictos laborales.

De aquí la importancia de considerar las características necesarias de un contrato de trabajo, es así que, (Machicado, 2010) determina las siguientes características: **Subordinación.** El trabajador acata las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato. **Dependencia.** Existe un vínculo entre empleador y empleado que determina que la economía de este último se encuentra sujeta, al ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones bilaterales. **Exclusividad.** El trabajador en forma exclusiva prestará su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador. **Onerosidad.** La relación laboral tiene como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación y para el empleado la remuneración (Pág. 6).

En nuestro país existen diferentes modalidades contractuales que regulan las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Estas modalidades pueden variar en términos de duración, derechos y beneficios, y están establecidas en el Código del Trabajo y pueden ser, contrato individual, expreso o tácito, en participación, por obra cierta, por tarea, a destajo, eventuales, ocasionales y de temporada, conforme lo determina el Código del Trabajo, por ello se dan varios tipos de contratos, en virtud de las diversas actividades que realice el trabajador. De acuerdo al mismo es necesario destacar que 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, se sancionará 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 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, se sancionará con pena privativa de libertad de uno a tres años. Para su efecto, la o el afectado, el director general o el director provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en su caso, se dirigirá a la Fiscalía para que inicie la investigación respectiva.

4.3. Trabajador

La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la

remuneración correspondiente. “En el mismo sentido se ha dicho que trabajador es toda "persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación". (Enciclopedia Jurídica, 2020)

Un trabajador es una persona que realiza una actividad o tarea en un intercambio de tiempo y esfuerzo por una compensación económica, generalmente en forma de salario o sueldo. Los trabajadores pueden estar empleados en una amplia variedad de industrias y ocupaciones, y sus roles pueden variar desde trabajos manuales y técnicos hasta trabajos intelectuales y administrativos.

Los trabajadores desempeñan un papel fundamental en la economía y la sociedad, ya que contribuyen a la producción de bienes y servicios que satisfacen las necesidades y deseos de las personas. Su labor es esencial para el funcionamiento de las empresas, la generación de riqueza y el crecimiento económico en general; de aquí parte la gran importancia de crear un vínculo cercano entre empleador y trabajador que permita la confianza fluida en virtud de garantizar los derechos esenciales de los trabajadores, entre ellos, el registro correcto al Sistema Único de Trabajadores (SUT) en el registro de afiliación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día en base al código referencial de la tabla mínima sectorial y no como regularmente se acostumbra con el código 06 correspondiente al Trabajador en general.

Los trabajadores pueden ser empleados por empresas privadas, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales u otras entidades; aunque también existen diferentes formas de empleo, como empleo a tiempo completo, medio tiempo, por contrato, temporal o independiente (trabajadores por cuenta propia o autónomos). Las leyes laborales y los derechos de los trabajadores pueden variar según el país y la jurisdicción, pero en general, se busca proteger los derechos y las condiciones laborales justas para los trabajadores.

Por otro lado, el concepto de trabajador se aplica a la persona que ofrece sus capacidades físicas o intelectuales con el propósito de recibir una compensación que se ajusta al trabajo realizado. Al reconocer a los individuos que desempeñan roles en un contrato laboral, resulta crucial establecer una definición para el contrato de trabajo y para ello Cabanellas (2015), en su diccionario jurídico elemental manifiesta como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio

de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". (pág. 45).

Este concepto de un acuerdo contractual que implica la prestación continuada de servicios privados con carácter económico, implica que una de las partes compensa a la otra por el disfrute o la utilización de la actividad profesional, estando esta última bajo la dependencia o dirección de la primera. Esta definición resalta la naturaleza contractual y económica de las transacciones que involucran la prestación de servicios profesionales.

4.4. Legislación Ecuatoriana Principios Constitucionales

Son un conjunto de principios y valores fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, con el propósito de garantizar los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Estos principios tienen como objetivo principal asegurar condiciones de trabajo justas, dignas y equitativas, así como promover la igualdad de oportunidades y la protección de los trabajadores frente a posibles abusos por parte de los empleadores o del sistema económico.

Son principios constitucionales protectores al Trabajador varios y de los cuales destacamos los siguientes en virtud a la investigación del caso, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, mismos que por ninguna razón podrán ser lo contrario, ya que se estaría vulnerando los derechos del trabajador, así como aquel que garantiza a igual trabajo, igual remuneración , por cuanto es necesario que se propicie al trabajado una remuneración justa mínima que garantice al trabajador por lo menos una vida digna;

La expresión "derechos fundamentales" hace referencia a aquellas cualidades o valores esenciales y permanentes del ser humano que son objeto de protección jurídica. Con esta denominación nos referimos también a los derechos que están reconocidos y garantizados por la Constitución Política del Estado, que es el nivel superior de toda jerarquía normativa. (Chiriboga, 1995, pág. 15)

Los principios constitucionales del trabajo son derechos fundamentales que guían las relaciones laborales entre empleador y trabajador y pues básicamente están respaldados por la legislación constitucional de nuestro país y de la cuales es necesario dar prioridad al trabajador en bien de garantizar el correcto desenvolvimiento laboral del mismo en base a sus garantías encaminadas a solventar una vida digna.

Para Hummel et al (2016) los principios constitucionales son considerados como fundamentales para el ordenamiento jurídico, los cuales, desde su perspectiva, significa que estos principios otorgan legalidad a los procesos legislativos, creando una función en base a las reglas de orden legal, de esta manera, los principios serían la base material sobre la cual se producen las reglas. Cabe anotar que los principios poseen una estructura indeterminada de estructura abierta, la cual se caracteriza por la presencia de una hipótesis o condición que, al verificarse, produce una consecuencia jurídica determinada. (pág. 184)

Hummel resalta la importancia de los principios constitucionales como fundamentos esenciales del ordenamiento jurídico, subrayando cómo estos principios confieren legalidad a los procesos legislativos y sirven como la base material para la creación de normas. Además, su perspectiva sobre la estructura indeterminada de los principios constitucionales destaca cómo estos pueden adaptarse a diferentes situaciones, dependiendo de las circunstancias, lo que los hace flexibles y adaptables en el ámbito legal, y pues en este caso, específicamente se hace alusión al los principios constitucionales direccionados a garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de los trabajadores y empleadores.

Los principios que están enmarcados en la constitución son considerados constitucionales, pues se crearon con el afán de garantizar los procesos legales, además a estos se los conoce como sistemáticos, y como máximas reglas para poder formar figuras importantes que en derecho sirvan a toda la sociedad que actúen en base a reglas; es así que los principios son considerados como conjuntos de reglas que poseen un valor normativo que actúan dentro de un ordenamiento jurídico, sean principios constitucionalizados, sean principios inducidos del articulado constitucional, participan de la fuerza normativa de la Constitución a diferencia de las demás normas del ordenamiento jurídico.

La normativa ecuatoriana que establece la base constitucional de la seguridad social se encuentra específicamente en el numeral 1 del artículo 3 el cual establece como parte de los deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos fundamentales consagrados en la carta magna, así como en los tratados y convenios internacionales a los que se acoge el Ecuador y que regulan la materia de la seguridad social. El artículo 34 del texto constitucional indica que el derecho a la seguridad social de todas las personas es un derecho irrenunciable, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, determinando que este derecho se rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación,

todas para la atención de las necesidades individuales y colectivas. Así también, en el artículo 340 de la Constitución de la República del Ecuador se dispone como parte del Régimen del Buen Vivir, la caracterización del sistema nacional de inclusión y equidad social como un conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguren el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos por la propia norma constitucional y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo, ya que en dicho sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa, de los cuales se destacan seis principales principios y estos son, de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación, los mismos que se detallan a continuación:

Solidaridad. - Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas que forman una comunidad, y se define en cuanto cada persona aporta al sistema de seguridad social según su capacidad contributiva y recibe prestaciones de acuerdo a sus necesidades. Dentro de este sistema, son todos los afiliados los obligados a participar activamente y de manera solidaria en su financiación, de tal forma que equitativamente con sus aportes se permita de manera mancomunada el acceso a los más necesitados que carezcan de los recursos económicos necesarios, por lo tanto, la solidaridad implica la redistribución de la riqueza.

Obligatoriedad. - Las normas de la seguridad social son imperativas, es decir por una parte establece obligaciones o deberes jurídicos y por la otra otorga derechos. El ingreso al sistema no obedece a la voluntad del interesado. Su incumplimiento da lugar a una sanción, a un castigo impuesto por ella misma.

Universalidad. – Se trata de la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida, es decir que la seguridad social debe cubrir todas las contingencias a las que está expuesto el hombre o la mujer que vive en sociedad, por lo tanto, se entiende a este principio como el amparo que tienen todas las personas por la seguridad social.

Equidad. – Es la igualdad o justicia en el reparto de una cosa entre varios o en el trato de las personas; pues implica que todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia. Examinando las desigualdades sociales y económicas, el tratamiento debe ser apropiado a efectos de que la prestación cubra en forma digna el riesgo en cuestión.

Eficiencia. - Este principio abarca el concepto de la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros aprovechables para que los beneficios otorgados por la seguridad social sean oportunos y adecuados.

Subsidiaridad. - Es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.

Suficiencia. - La prestación que se otorgue debe cubrir de manera plena y a tiempo, con niveles de dignidad y eficacia.

Transparencia. - Este principio se debe a que la seguridad social tiene que ser guiada por la sinceridad. Su principal objetivo, es de establecer una relación de confianza entre quien pide o exige la transparencia y quien la da.

Participación. - Se entiende como la involucración de la sociedad en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas, y también de su financiamiento. La participación también comprende el poder de opinión que tienen todos y cada uno de quienes de una forma u otra están alcanzados por la seguridad social.

El sistema de seguridad social se presenta como un sistema público, universal y obligatorio con regímenes especiales que atenderán las principales necesidades contingentes de la población, y cuya privatización se encuentra prohibida, pues se da un seguimiento estricto a lo previsto en la Constitución de la República de Ecuador y la Ley de Seguridad Social.

Tales principios son una guía para establecer los diferentes componentes de un sistema de seguridad social, en función de un cometido último. Una vez creado el sistema, los principios generales que lo informaron son útiles como criterios de interpretación de las normas en que se plasma el sistema, como criterios de orientación que deben evitar que el sistema descuide sus derroteros fundamentales. (Calvo, 2019, pág. 5)

Conforme lo destaca Calvo, los principios de la seguridad social actúan básicamente como una guía esencial en la creación de un sistema de seguridad social, por lo que lo orienta hacia un cometido último específico, es decir que después de establecer el sistema, estos principios continúan siendo útiles al servir como criterios para interpretar las normas que lo rigen y como guías para evitar que el sistema descuide sus objetivos fundamentales, los mismos que serán el precautelar de los intereses inherentes al trabajador, en el amplio contexto de los derechos que a éste le asisten.

4.5. La Tabla Sectorial de Salarios Mínimos

La tabla sectorial de salarios mínimos de nuestro país conforme lo establece el código del trabajo, fija la escala mínima de salario y establece las condiciones para ser cumplidas por los empleadores, no obstante queda la incógnita de si el salario mínimo es el adecuado y necesario, por cuanto se pretende asegurar que el salario mínimo sea un salario justo para la mayoría de los trabajadores ocupados, considerando que el nivel mínimo nacional de salario es una referencia salarial bruta para una hora de trabajo.

“Se trata de una tabla que “establece el sueldo mínimo que deben recibir los trabajadores según la rama de actividad económica y su cargo. Esta tabla se actualiza anualmente, tomando como base el SBU vigente” (Delgado, s.f.)

Esta tabla se refiere a la estructura de salarios mínimos establecida por el Gobierno para diferentes sectores económicos en el país; se utiliza para determinar los salarios básicos que los empleadores deben pagar a sus trabajadores en función del sector de la economía en el que operan, ya que en nuestro país al igual que muchos otros países, se establece un salario mínimo legal con el objetivo de garantizar un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores y promover condiciones de trabajo justas y que vaya acorde a la canasta básica de las necesidades de la población ecuatoriana.

Durante décadas el trabajo ha sido calificado como una necesidad vital para el hombre, dado que este ofrece sus fuerzas, empeño y destrezas a un empleador, que demanda de ello y a cambio le retribuye con un salario, de ahí la necesidad de plantearlo como la necesidad inevitable de un salario justo, para ello es necesario tener en cuenta y en claro que las regulaciones laborales, incluidos los salarios mínimos, pueden cambiar con el tiempo debido a cambios en la economía, la legislación y la política gubernamental.

En Ecuador al igual que los países de Latinoamérica tiene definido una política social con respecto a la aplicación de los salarios y sueldos y se constata en el Código del Trabajo que define la manera de actuar hacia la remuneración, todo lo referente al trabajador y sus derechos laborales, buscando una equidad de acuerdo a la complejidad y especialización y previendo la participación del obrero o empleado en las utilidades de la empresa. Para ello se establecen mejoras continuas al Código del Trabajo, se pronostica la equidad de remuneración de todos los trabajadores, sin discriminación; también se conciben la especialización y práctica en la ejecución del trabajo, que se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Torrens & Real, 2019, pág. 109)

La presente investigación se centra en el análisis y evaluación de la tabla sectorial de salarios mínimos en nuestro país desde un enfoque más técnico; con éste estudio se pretende examinar a profundidad la estructura y aplicación de dicha tabla sectorial, considerando dentro de la misma la inflación, la productividad económica y las consideraciones laborales específicas de cada sector, además identificar los posibles desajustes entre los salarios mínimos establecidos y las dinámicas socioeconómicas del país, de manera que se pueda demostrar si dentro de los procesos de registro a los trabajadores por parte del empleador se cumple con los principios de eficacia y equidad de la tabla sectorial de salarios mínimos en nuestro país.

Según lo dispuesto por la (Organización Internacional de Trabajo, 2014), los salarios mínimos son aquellas cantidades mínimas de dinero que un jefe deberá pagar a sus trabajadores por las horas prestadas de su servicio, sin descontarle ningún dinero de su sueldo, son establecidos por la ley mediante un juzgado de trabajo donde deberá ser cumplido por las dos partes. El propósito del salario mínimo es dar a los trabajadores un salario adecuado. La existencia del salario mínimo permite que todas las personas tengan un pago justo y equitativo, la cual accede a tener un empleo seguro de forma que permita superar la pobreza reduciendo la desigualdad entre los hombres y mujeres con un trabajo de igual valor y derechos para cada uno.

El salario mínimo es la suma mínima de un sueldo que un empresario está obligado a pagar a sus trabajadores por los servicios de mano de obra prestada a la institución, este sueldo es fijado por medio del Gobierno, el cual se encuentra regido bajo las normas del trabajo, este pago es fijo para los trabajadores y no se podrá disminuir bajo ninguna circunstancia ya sea personal o colectivo, es un salario que beneficia a todos los empleados y ayuda a superar la pobreza de las familias y reducir la desigualdad entre hombres y mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Los métodos de fijación del salario mínimo según (Saquichagua, 2015) son los siguientes: Fijación por negociación colectiva: este método consiste en que las partes que intervienen en el proceso del trabajo como los empleadores y a su vez los trabajadores se reúnan con el fin de analizar las situaciones de cada parte, el cual trata de establecer un salario mínimo que se puede dar para un sector o grupos de industrias y para una economía, esto se determina por las partes de un contrato que acuerdan en la cual deberán cumplir con lo establecido.

Fijación por ley o decreto: este método de fijación es flexible y toma en consideración las necesidades de todos los grupos o sectores a las que pueda afectar esta ley, en este método

el salario mínimo está determinado por el gobierno, el cual toma en cuenta las necesidades de los sectores, las expectativas de crecimiento, la inflación y otros de factores económicos con el fin de determinar un sueldo mínimo unificado que sirve para todo el territorio de un país, esté a su vez puede ser cambiado por cuestiones importantes de gobierno, y varía anualmente.

Fijación por un órgano tripartido con competencia territorial: este método de fijación está dado por un órgano tripartido de competencia territorial, un órgano tripartido está conformado por tres sectores, el gobierno, el sector empresarial y los sindicatos de trabajadores. Cuando el órgano se conforma los 15 tres sectores se unen, tienen una competencia territorial para decretar un salario mínimo de acuerdo a las necesidades y requerimientos de todas las partes, el órgano también sirve como mediador en caso de presentarse un problema entre estos grupos.

Fijación por juntas de salarios de competencia sectorial: La fijación de salarios por juntas sectoriales es uno de los métodos de fijación más antiguos del salario, este se realiza mediante la junta sectorial el cual está conformado por los sindicatos de trabajadores y los dirigentes sectoriales de las empresas, para fijar un salario se toma en cuenta los diferentes puestos de trabajo que se requiere, el sector y los diferentes niveles de capacidad de los trabajadores y los que son requeridos para los puestos de trabajo, por medio de esta información se determina un salario sectorial para cada puesto, y un salario mínimo, este consejo sectorial sirve para fijar el salario de un determinado sector, como por ejemplo el ganadero, el sector de la energía o sector de la computación, sin embargo no tiene alcance para determinar un salario de otro sector y tampoco en este interviene el estado.

Fijado por laudos arbitrales: la fijación por laudos arbitrales es otro de los métodos más antiguos de la determinación del salario mínimo, en este las partes se dan durante la ley, por medio de un tribunal, en donde un juez determina un salario mínimo adecuado tomando en cuenta las partes que intervienen en el mismo, este método debe ser cumplido en obligatoriedad por las dos partes ya que después de la fijación del salario se firma un acuerdo. (Saquichagua, 2015)

El salario básico básicamente es un pago que el trabajador recibe por su trabajo realizado en una compañía, por parte del empleador de manera que también será por trabajos extraordinarios y mas actividades que se realizan bajo la determinación de la ley, y que su fin principal es ayudar al mejoramiento de la calidad de vida bajo el sustento de un sueldo digno tanto a la persona interesada como a su familia.

La normativa que regula y sobre la cual se fundamenta la fijación del salario mínimo en nuestro país es la Constitución de la República y El Código de Trabajo, bajo los siguientes preceptos continuamente.

Art. 328. La Constitución de la República del Ecuador, explica que la remuneración será justa y equitativa para todos los trabajadores, con un salario estable que satisfaga por lo menos las necesidades básicas de la persona y de su familia, el Estado tiene el poder de fijar y analizar el salario básico año tras año de manera que se debe cumplir según el reglamento del trabajo, en si tiene como objetivo verificar el cumplimiento obligatorio de las empresas hacia los empleados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 81. El salario mínimo o sueldos que son pagados hacia los empleados son acordados libremente tomando en cuenta que no podrá ser inferiores a los salarios mínimos que son dispuestos bajo la ley. (Codigo de Trabajo, 2005)

4.6. Derecho a la Seguridad Social

La seguridad social conforma a un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales éstos se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos genera gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados

El derecho a la seguridad social es un principio fundamental que garantiza a las personas protección frente a situaciones de vulnerabilidad, como la vejez, la enfermedad, el desempleo y otros riesgos sociales; Implica la creación de sistemas y programas que brindan beneficios económicos y de atención médica que aseguren el bienestar de los individuos y sus familias en momentos de necesidad. Estos sistemas suelen financiarse a través de contribuciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como también de fondos públicos.

Hay que tener en cuenta que se entiende por seguridad o protección a la ausencia de cualquier tipo de inseguridad, es decir, la protección contra cualquiera de las contingencias de la vida, como la enfermedad, la maternidad, vejez, invalidez desempleo y muerte. Frente a todos estos hechos expuestos se aplica la seguridad social, en la cual el individuo por medio de un sistema puede acceder a éstos, los mismos que se dan en base a pensiones que este hace a dicho sistema.

El seguro social es necesariamente obligatorio, puesto que la voluntad de las personas queda relegada a un segundo plano y es el estado el que establece determinados supuestos frente a los cuales los trabajadores quedarán afiliados a dicho mecanismo de protección social, sin requerir su consentimiento; estos surgen en favor de los trabajadores y sus familias, por cuanto el estado es el garante y responsable de su otorgamiento a través de las prestaciones de salud y de pensiones. (Gonzales, 2017, pág. 26)

La Seguridad Social se sustenta en el principio de universalidad por cuanto tiene una doble acepción, subjetiva y objetiva, las mismas que se refieren a que las personas deben estar protegidas por la seguridad social y la objetiva indica que todas las contingencias o riesgos que se presentan a lo largo de la vida y todas deben estar cubiertas por la seguridad social; sería necesario que todos los individuos sin distinción deberían estar protegidos por el sistema de seguridad social frente cualquier tipo de contingencia; sin embargo la realidad es muy distinta a la anhelada.

La afiliación a la seguridad social, es un elemento importante del trabajo decente y, su evasión no solamente implica menores ingresos para el sistema de seguridad social, sino que también fortalece la corrupción de las empresas, actuando sobre las empresas responsables como una especie de enfermedad que puede ser contagiosa. (Sánchez, 2021, pág. 295)

La afiliación a la seguridad social es crucial para garantizar un trabajo decente y una sociedad más justa. La evasión de las obligaciones de seguridad social no solo reduce los ingresos del sistema, sino que también socava la equidad en el lugar de trabajo y puede fomentar prácticas empresariales corruptas, por cuanto la evasión a menudo implica que las empresas no cumplen con sus responsabilidades hacia los empleados y el Estado, lo que puede desencadenar un ciclo de comportamiento poco ético y contagioso en el mundo empresarial. La afiliación a la seguridad social es esencial para garantizar la protección social de los trabajadores y el sostenimiento del sistema en sí, lo que a su vez contribuye a una sociedad más justa y equitativa; todas las personas tienen derecho a la seguridad social, conforme los principios rectores de la Ley de Seguridad Social, pues los Estados deben garantizar la protección de todos, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias de la vida

Los Estados deben realizar progresivamente el derecho a la seguridad social a través de medidas para ofrecer protección, a través de dinero en efectivo o en especie, que permita a los individuos y las familias adquirir la atención sanitaria al menos esencial, abrigo y vivienda básicos, agua y saneamiento, alimentación, y las formas más básicas de educación. (Red Internacional para los Derechos Económicos, s.f.)

El derecho a la seguridad social es un principio fundamental en el ámbito legal y social que busca garantizar la protección de los individuos y sus familias contra situaciones de vulnerabilidad económica y social, como la vejez, la enfermedad, la discapacidad, el desempleo y otros riesgos; este derecho implica la creación y el mantenimiento de sistemas y programas de seguridad social que proporcionen beneficios y servicios a los ciudadanos, con el objetivo de asegurar su bienestar y dignidad a lo largo de sus vidas, los que pueden incluir pensiones, atención médica, prestaciones por desempleo y otros tipos de asistencia económica; se encuentran adjuntos a los derechos humanos y está respaldado por la legislación nacional en muchos países como una forma de promover la equidad social y la justicia.

Actualmente se identifican dos grandes modelos de bienestar en términos de la seguridad social: el universal o "beveridgeano" y el ocupacional o "bismarckiano". El primero considera los derechos básicos de bienestar para los ciudadanos, caracterizados por un acceso sin restricciones a los servicios sociales con financiación por vía impositiva. El segundo corresponde al principio distributivo de la seguridad social en el cual las prestaciones monetarias, principalmente pensiones, se perciben de acuerdo a las contribuciones realizadas. (García, 2014, pág. 8)

La distinción entre los modelos de bienestar universal y ocupacional es fundamental en el estudio de la seguridad social. El modelo "beveridgeano" se centra en garantizar derechos básicos de bienestar para todos los ciudadanos, independientemente de sus contribuciones, a través de la financiación mediante impuestos. Esto promueve la igualdad y la inclusión social al brindar acceso sin restricciones a los servicios sociales. Por otro lado, el modelo "bismarckiano" se basa en el principio de contribución, donde las prestaciones están vinculadas a las contribuciones realizadas, principalmente en el caso de pensiones. Estos modelos reflejan diferentes enfoques en la seguridad social y tienen implicaciones importantes en términos de equidad y sostenibilidad financiera. La elección entre estos modelos a menudo depende de las prioridades políticas y culturales de cada sociedad y pues en nuestro caso particularmente como

seguridad social ecuatoriana aplicamos el método Beveridgeano en bien de garantizar los derechos esenciales a todos los ecuatorianos.

Dentro del contexto investigativo que estamos realizando sobre el derecho a la seguridad social, se debe reconocer la complejidad intrínseca que abarca las dimensiones normativas como operativas, pues los factores legales, económicos y sociales en la provisión de sistemas de seguridad social. Por medio de este análisis se conocerá cómo el marco legal pretende garantizar el derecho a la seguridad social, sino también como se debe evaluar críticamente su implementación práctica para medir su impacto real en la protección y bienestar de los individuos en sociedad.

La seguridad social es el conjunto de garantías legales que tienen por objeto brindar al ser humano igualdad de oportunidades para su bienestar y el de su familia, representando una garantía constitucional a través de la cual el Estado brinda protección a los miembros de la sociedad. Dentro del conjunto de acciones que la componen, la seguridad social aparece como una específica técnica de protección frente a los riesgos y necesidades sociales (Goerlich Peset, 2016, pág. 529)

De esta forma se presenta como un instrumento de garantía del derecho de todo individuo a vivir una vida digna en aquellas situaciones angustia social, como por ejemplo vejez, desempleo, enfermedades, o cualquier otra circunstancia que tienda en definitiva a dificultar el goce pleno de vivir con dignidad. Se trata de un derecho que condiciona la consecución de otros derechos humanos, como el derecho a la salud o el derecho a un nivel de vida adecuado.

En resumen, la seguridad social es un derecho que por medio de un conjunto de medidas que la sociedad suministra a sus componentes, impide desequilibrios económicos y sociales, que, de no solucionarse, daría como resultado la disminución o la pérdida de los ingresos por causa de eventualidades como enfermedad, accidentes, maternidad o el desempleo, entre otras, con el objetivo de alcanzar el bienestar social.

4.6.1. Del Seguro Social.

Es necesario aclarar que existe una gran diferencia entre los términos de la seguridad social y el seguro social, por cuanto el primero se refiere al conjunto de prestaciones que se otorga a las personas más vulnerables de una nación, ya sea afiliado o no, mientras que, el seguro social es una institución legal que protege del riesgo de enfermedades, desempleo, vejez,

invalidez, entre otros solo a los afiliados de dicho seguro, es decir se diferencia en la universalidad que tiene cada institución.

El seguro social como entidad encargada de proteger todos los beneficios de quienes forman parte del sistema, ofrece los siguientes servicios, como compensación por los aportes mensuales que la persona realiza a la institución y protegiendo los siguientes contingentes y pues bajo la diferenciación del seguro que cubra individuo, por cuanto puede ser el general o el campesino:

El Seguro General Obligatorio protege a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, mientras que el Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud, 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.

Los afiliados voluntarios gozan de los mismos beneficios y prestaciones que se otorgan a los afiliados obligados, en lo referente a los Seguros de Invalidez, Vejez, Muerte y asistencia por enfermedad y maternidad; A continuación, se detallarán las contingencias que cubren dichos seguros:

Enfermedad. - El seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad. El afiliado y sus hijos menores hasta los dieciocho años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual.

Tendrá derecho a la atención médica el afiliado que acredite por lo menos 3 meses de aportación continua, inmediatamente anterior al inicio de la enfermedad, en el caso de e l trabajador contratado a tiempo parcial tendrá derecho a la atención médica cuando tenga al menos tres registros continuos de aportación; También por solicitud del afiliado o afiliada, sus cónyuges tienen derecho a la salud previo el descuento del 3.41% du sus sueldos o salarios; La viuda de un jubilado del Seguro de Invalidez y Vejez y, las viudas de los pensionistas por incapacidad permanente total o permanente absoluta del seguro de Riesgos del Trabajo, tiene derecho a la atención de salud, previo el pago del 4.15% de la renta que viene percibiendo. Los

afiliados al régimen general que aporten seis meses o más, accederán al subsidio monetario por enfermedad siempre que la incapacidad sea mayor a tres días.

Maternidad. - El IEES, otorga la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo. Además de un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora, y también de la asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los dieciocho años de edad.

Riesgos del trabajo. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social protege al afiliado y al empleador de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante programas de prevención y acciones de reparación de los daños ocasionados, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.

El accidente de trabajo o enfermedad profesional puede generar: Incapacidad Temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta. En estos casos, todas Las prestaciones por accidentes de trabajo se conceden desde el primer día de labor del afiliado o afiliada.

Cobertura del Seguro de Riesgos del Trabajo: Atención médica, quirúrgica, farmacológica, hospitalaria y de rehabilitación a través del Seguro de Salud Individual y Familiar. El IEES provee y renueva aparatos de prótesis y órtesis, además de la reinserción laboral.

Vejez, invalidez, discapacidad y muerte.:

Vejez. - Consiste en la otorgación de una pensión ordinaria de vejez o por edad avanzada, el afiliado percibirá desde el momento de adquirir el derecho, una renta mensual vitalicia; existiendo en estos casos requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la Jubilación.

Invalidez. - Para quienes causen derecho a la jubilación por invalidez total.

Discapacidad. - Consiste en la acreditación del derecho a percibir el subsidio transitorio por incapacidad para el empleo o profesión habitual, cuando la contingencia, cualquiera sea la causa que la haya originado, ha provocado el cese forzoso en la actividad principal del asegurado.

Por Muerte: Pensiones de viudez y orfandad. - Causa derecho a los beneficios del montepío el jubilado (a) en goce de pensión de invalidez o vejez, o el asegurado activo que al momento de su fallecimiento tuviere acreditadas sesenta imposiciones mensuales por lo menos.

Cesantía. - Consiste en la entrega de una suma de dinero al afiliado o afiliada que se encuentre cesante. Se financia con el aporte mensual del 2% del trabajador y el 1% del empleador. Esta prestación se hará uso cuando el afiliado se encuentre cesante por un lapso de dos meses y haya aportado mínimo 24 meses.

4.7. Sujetos de Protección

Son aquellas personas o grupos de personas que están amparados por leyes, regulaciones y normativas laborales para garantizar sus derechos, condiciones de trabajo justas y adecuadas, y su bienestar en el entorno laboral. Estos sujetos incluyen a los trabajadores, empleados y empleadores, y están destinados a equilibrar las relaciones laborales y promover condiciones laborales justas y seguras.

Art. 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: El trabajador en relación de dependencia, el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio; el administrador o patrono de un negocio; el dueño de una empresa unipersonal; el menor.

El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente. Dentro de este contrato, se establecen términos y condiciones bajo los cuales el empleado realizará su labor en la empresa o lugar en donde vaya a realizar sus actividades laborales; De acuerdo a lo pactado dentro de cada modalidad contractual, se definirán las responsabilidades y derechos de ambas partes, así como las reglas que deben seguirse durante la relación laboral.

El Contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración. (Chalá, 2018, pág. 1)

Conforme lo menciona la prenombrada autora, el contrato de trabajo es un aspecto fundamental para la relación laboral entre empleadores y empleados. La normativa laboral en nuestro país establece una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, y es importante comprender y respetar los términos y condiciones del contrato para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo, además que nuestras leyes se sujetan a cambios constantes, por lo que es esencial mantenerse actualizado sobre las regulaciones vigentes para garantizar el cumplimiento adecuado de las obligaciones laborales, tanto de empleador como trabajador.

En toda relación laboral van a intervenir dos partes, el trabajador, quien presta el servicio y el empleador, quien ordena el servicio y a su vez es quien paga los salarios o remuneraciones; dentro de éstas, todas las personas que ya hayan cumplido 18 años de edad tienen capacidad de celebrar un contrato individual de trabajo, mientras que quienes son menores de edad necesitarían en este caso el consentimiento de sus representantes legales.

Trabajador independiente; y, los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales. (Asamblea Nacional Constituyente, 2009)

La Ley de Seguridad Social (2009) determina que 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.

Fundamentalmente los sujetos de protección son las personas que están amparadas por los sistemas y programas de seguridad social de un país. Estos sistemas están diseñados para proporcionar protección económica y social a los individuos y sus familias en situaciones de necesidad, como enfermedad, discapacidad, vejez, desempleo y otros riesgos sociales, pues para ellos se extiende a una amplia gama de personas que obtienen ingresos a través de diferentes formas de trabajo, ya sea en una relación de dependencia, como trabajadores autónomos, profesionales independientes o incluso dueños de negocios. La inclusión de menores trabajadores independientes y otros asegurados obligados por leyes y decretos especiales subraya la importancia de garantizar la seguridad social y la protección para un grupo diverso de personas en la sociedad.

Por medio de la Seguridad Social, se entiende como se considerará para los sujetos de protección, un conjunto de medidas previsivas dirigidas a garantizar a los habitantes de un país los medios económicos para lograr condiciones mínimas de comodidad, salud, educación y recreación, así como las providencias contra riesgos inherentes a la vida humana, como desempleo, enfermedad, invalidez parcial o total, vejez, oportunidad de educación y problemas de salud mental.

Dentro del convenio 102 de la OIT, se establecen cuales son las medidas contingentes que deber ser protegidas por la seguridad social, a través de las correspondientes prestaciones de salud o prestaciones económicas. Así el Convenio 102 comprende las siguientes prestaciones de la seguridad social: Asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes (Organización Internacional del Trabajo, 2009, págs. 46-47)

En cuanto al sistema integrado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los sujetos de protección específicamente son:

El trabajador en relación de dependencia.

El trabajador autónomo.

EL profesional en libre ejercicio.

El administrador o patrono de un negocio.

El dueño de una empresa unipersonal.

Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

En relación de dependencia: Es toda persona que independientemente de su formación académica mediante el uso de herramientas, equipos, materiales e infraestructura de propiedad del empleador, presta un servicio o ejecuta una obra.

Sin relación de dependencia: Es toda persona que independientemente de su formación académica mediante el uso de herramientas, equipos, materiales e infraestructura de su propiedad, presta un servicio o ejecuta una obra por cuenta propia.

A tiempo parcial: Es toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra bajo órdenes de uno o varios empleadores en jornadas inferiores a 8 horas.

Afiliación voluntaria: Cuando una persona no tiene una actividad económica puede acceder a la afiliación voluntaria, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos: No ser sujeto obligado de afiliación al IESS, no percibir pensiones del IESS, ISSFA o ISSPOL y estar comprendido entre los 18 y 60 años de edad.

4.8. Tipos de Seguros en el Ecuador

Los seguros son contratos a través de los cuales una aseguradora toma la responsabilidad de cumplir e indemnizar el daño producido en cualquier tipo de accidente, o bien satisfacer un capital a quien pertenezca a éstos; se trata de un contrato bilateral que obliga al asegurado a cumplir con un pago mínimo denominado prima, mientras que el asegurador asumirá la indemnización correspondiente.

“Seguros Personales. - Son aquellos que incluyen todos los riesgos que pueden afectar la integridad física de una persona, su salud o su existencia.” (BMI Ahorro, 2023)

Estos tipos de seguros pueden ser servicios y prestaciones asistenciales ya sea por seguros de accidentes, de enfermedades, de vida y ahorro; este tipo de seguros pretenden garantizar una seguridad económica a los beneficiarios

“Seguros de daños o patrimoniales. - su objetivo es proteger los riesgos del patrimonio de la persona y de las empresas.” (BMI Ahorro, 2023)

Este tipo de seguros cubren los gastos en casos de seguros de vehículos, seguros de ingenierías que tengan que ver con fenómenos naturales, seguros de crédito, los cuales cubren las pérdidas por insolvencia de deudores y aquel seguro de incendios.

“Seguros de prestación de servicios. - son aquellas pólizas donde el asegurador se compromete mediante cláusulas específicas para prestar un determinado servicio a la persona asegurada” (BMI Ahorro, 2023)

A este tipo de seguros corresponden aquellos que tienen que ver con cubrir los imprevistos en casos de viajes, pólizas para proteger al asegurado en procesos legales, o para cubrir gastos del funeral del asegurado.

Los beneficios de estos seguros incluyen la tranquilidad y la seguridad financiera que proporcionan en momentos de dificultades económicas ya que ayudan a las personas a afrontar

gastos inesperados, proteger sus bienes y activos, y brindar apoyo a sus seres queridos en caso de fallecimiento o discapacidad. La disponibilidad y los detalles de los seguros varían según la compañía aseguradora y las regulaciones locales dentro de nuestro país. El IESS es la entidad responsable de la prestación del Seguro General Obligatorio (SGO), el cual está conformado por cuatro seguros, que son administrados independientemente y son considerados patrimonios autónomos: El Seguro General de Salud Individual y Familiar, Seguro General de Riesgos de Trabajo, Sistema de Pensiones por Vejez, Invalidez y Muerte y, Seguro Social Campesino, así como también provee otras prestaciones como Fondos de Reserva, Cesantía y Otras prestaciones económicas de corto plazo.

Dentro de éste contexto cabe resaltar que además del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social existen otras dos instituciones que se encargan de la administración de programas de seguridad social, éstos son: El Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) y el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), sin embargo el tipo de programas de seguridad que ofrecen son cerrados por cuanto dichos servicios son otorgados únicamente al personal de dichas instituciones así como sus familias, sin embargo el alcance de éste tipo de seguros no es más que el 0.6% de la población en general.

4.8.1. Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Historia

Un 13 de marzo de 1928 bajo el gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N.º 018, del 8 de marzo de 1928, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada de conformidad con la Ley, que se denominó Caja de Pensiones, designándose al doctor Alberto Larrea Chiriboga como el primer Gerente.

Con esto se logra un hito histórico para el país, ya que esta entidad tenía como objetivo efectuar pagos a los empleados públicos, civiles y militares que se acogían a la jubilación, o cuando los mismos quedaban incapacitados por alguna circunstancia laboral, además concedía pensiones de montepío a los familiares de los afiliados que fallecían. Este beneficio se amplía en octubre de 1928 a los empleados bancarios.

Posteriormente en octubre del año 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, organismo que tuvo a su cargo la aplicación del seguro social el mismo que comenzó sus actividades el 1 de

mayo de 1936, con la finalidad primordial de promover el Seguro Voluntario e instaurar la práctica del Seguro Social Obligatorio.

En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se agregó el seguro de enfermedad entre los beneficios para los afiliados. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión.

En diciembre de 1949, por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al departamento médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios. El Departamento Médico del seguro social logra en 1958, su personería jurídica y una nueva organización administrativa, independiente de la Caja del Seguro Social. Más tarde, en 1963 se unifican las Cajas de Pensiones y del Seguro, fusionándose en un gran organismo que se denomina Caja Nacional del Seguro Social.

En el año 1964, se estableció el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, de Profesionales, Trabajadores domésticos, y se asignan recursos para el pago de subsidios en dinero por enfermedad.

El 14 de enero de 1972, se dicta el Código de Seguridad, habiendo regido este instrumento legal hasta el 28 de marzo de 1972. Con Decreto N°. 1048 de octubre de 1974, se procede a la reorganización del IESS, así como del Departamento Médico, en todo el país.

La Asamblea Nacional de 1998, consagró la estabilidad del IESS como única institución autónoma, comprometida a la atención del Seguro General Obligatorio. El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la Ley de Seguridad Social, manteniendo al IESS como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Estado.

Estructura Orgánica: El organigrama funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuenta con seis niveles:

Nivel de Gobierno y Dirección Superior. - Responsables de la aplicación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional: Consejo Directivo, Dirección General y Dirección Provincial.

Nivel de Dirección Especializada. - Órganos especializados en el aseguramiento de las contingencias y calificación del derecho a las prestaciones que otorga el Seguro General Obligatorio: Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar, Dirección del

Sistema de Pensiones, Dirección del Seguro General de Riegos del Trabajo y Dirección del Seguro Social Campesino.

Nivel de Reclamación Administrativa. - Responsables de la aprobación o denegación de los reclamos de prestaciones plantados por los asegurados: Comisión Nacional de Apelaciones y Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias. Son instancias de resolución administrativa.

Nivel Técnico Auxiliar. - Dirección Actuarial y Comisión Técnica de Inversiones.

Nivel de Control Interno. - La Auditoría Interna es el órgano de control independiente, de evaluación y asesoría, responsable del examen posterior, objetivo, profesional, sistemático y periódico de los procedimientos administrativos, presupuestarios y financieros del Instituto.

Nivel de Asistencia Técnica y Administrativa. - Dirección Económica Financiera, Dirección de Servicios Corporativos, Dirección de Desarrollo Institucional, Secretaría General y Procuraduría General.

Bajo todas estas instancias Administrativas es como se lleva o se ejecuta que los procesos dentro de la institución se den de la mejor manera, y por ellos cuentan como entidad con un objetivo directo y único en servicio de la colectividad, el cual comprende, el extender a toda la población urbana y rural el seguro universal obligatorio, como un derecho irrenunciable de todos sus habitantes con la participación de los sectores público y privado, para de esta manera poder cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad y muerte establecidas en la ley de Seguridad Social.

4.9. El derecho a la Afiliación.

Están obligados a la afiliación al Seguro Social todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral sin ella; el empleador público o privado registrará en el IESS la afiliación a sus trabajadores desde el primer día de labor hasta el último día efectivamente trabajado, y pues en caso de no cumplirse la afiliación en este período, se sancionará este hecho como evasión de aportes.

El cálculo de aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio, se efectuará sobre todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, incluidos todos los ingresos regulares que perciba el

trabajador. Si la afiliación del trabajador, se realizare por valores inferiores a los realmente percibidos, se sancionará este hecho como sub declaración de aportes.

El derecho a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es un aspectocrucial de la protección social en el país y garantiza que los trabajadores y sus familias tengan acceso a diversos beneficios y servicios en áreas como la salud, la jubilación, la invalidez, entre otros; es importante destacar que las regulaciones y políticas relacionadas con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) pueden cambiar con el tiempo.

De acuerdo con la Constitución Política de 2008, el acceso a cobertura de la seguridad social es un derecho de todas las personas, incluyendo el trabajo no remunerado en los hogares, el de autosustento en el campo, el trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (art. 34). Así mismo establece en el artículo 449 que “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas”. En este sentido, este artículo constitucional garantiza beneficios como la protección frente a los riesgos de enfermedad (incluidas las pérdidas temporales de ingresos que supone la enfermedad y acceso a atención integral en salud), creación de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo que disminuyan los altos índices de accidentes, enfermedades y muertes por causas laborales, mortalidad infantil y juvenil; acceso a jubilación y, en general, protección frente a condiciones de incertidumbre económica que afectan directamente el bienestar familiar. En consecuencia, la baja cobertura que en un país se tenga respecto a la protección social revela grandes riesgos para la población y una pesada carga económica y social que retroalimenta la marginación y la pobreza. (Sasso, 2019, pág. 19)

Es nuestra Constitución la que establece que todas las personas tienen el derecho de acceder a la seguridad social, lo cual incluye a quienes realizan trabajos no remunerados en el hogar, a los que se autoabastecen en el campo, a los trabajadores autónomos y a aquellos en situación de desempleo conforme se establece en el artículo 34 de mismo cuerpo legal, así como el artículo 449 *ibidem* destaca que la seguridad social es un derecho inalienable para todas las personas y es responsabilidad principal del Estado. Esta seguridad social se rige por principios como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad,

suficiencia, transparencia y participación; dentro de este cuerpo legal se otorgan beneficios como protección contra enfermedades, incluyendo pérdidas temporales de ingresos y acceso a atención médica integral y se busca mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para reducir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Además, se garantiza el acceso a la jubilación y, en general, se brinda protección contra situaciones económicas inciertas que afectan directamente al bienestar familiar.

Se destaca que la falta de una amplia cobertura de seguridad social en un país puede representar riesgos significativos para la población y generar una carga económica y social importante, lo que contribuye a la marginación y la pobreza.

4.10. Registro de Entrada del Trabajador por parte del Empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El derecho a la seguridad social es un derecho humano, por lo tanto, no es excluyente en razón de raza, sexo, nacionalidad, entre otros, todas las personas tienen derecho a la seguridad social, pues este derecho a la seguridad social es un factor importante en la inclusión y la cohesión social, así como en la reducción de la pobreza. De esta forma el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social están fuertemente ligados, porque la seguridad social se configura para el trabajador como un beneficio que recibe y, para el empleador, como una obligación a la que debe dar cumplimiento, pues el empleador, sea persona natural o jurídica, está en la obligación de afiliar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a todos sus trabajadores desde el primer día de labores.

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. (Ley de Seguridad Social, 2014, pág. 98)

Las consecuencias de la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica, en el caso de incumplimiento, se establece la intervención de la entidad de control competente para proteger los derechos de los trabajadores, además que se

prevé una sanción económica en forma de multa, que varía de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general por cada empleado no afiliado con la finalidad de garantizar que las personas jurídicas cumplan con sus responsabilidades en materia de seguridad social y brinden protección adecuada a sus trabajadores. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad encargada de la seguridad social en Ecuador, el registro de entrada de los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se refiere a la obligación que tienen los empleadores de registrar a sus trabajadores en el sistema de seguridad social proporcionado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); este proceso es esencial para garantizar que los trabajadores tengan acceso a los beneficios de seguridad social, como atención médica, pensiones, prestaciones por incapacidad, entre otros.

El registro de entrada de los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social implica varios pasos y responsabilidades: Afiliación, contribuciones, seguridad social, actualización de datos: Los empleadores deben mantener actualizada la información de sus trabajadores en el sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esto incluye cambios en los salarios, cambios de empleo, y otros cambios relevantes que puedan afectar a las contribuciones y beneficios.

4.10.1. Del Sistema Único de Trabajo (SUT)

El Sistema Único de Trabajo tiene como fin el vincular y agilizar los trámites entre la ciudadanía y el Ministerio del Trabajo, mediante la creación de los archivos digitales de registro entre empleadores, con la finalidad de ejecutar actos administrativos propios del Ministerio de Trabajo.

Art. 92.- Toda persona, por sus propios derechos o como representante legitimado para el efecto, tendrá derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes que sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico. Asimismo, tendrá derecho a conocer el uso que se haga de ellos, su finalidad, el origen y destino de información personal y el tiempo de vigencia del archivo o banco de datos.

Las personas responsables de los bancos o archivos de datos personales podrán difundir la información archivada con autorización de su titular o de la ley

La persona titular de los datos podrá solicitar al responsable el acceso sin costo al archivo, así como la actualización de los datos, su rectificación, eliminación o

anulación. En el caso de datos sensibles, cuyo archivo deberá estar autorizado por la ley o por la persona titular, se exigirá la adopción de las medidas de seguridad necesarias. Si no se atendiera su solicitud, ésta podrá acudir a la jueza o juez. La persona afectada podrá demandar por los perjuicios ocasionados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Dicho articulado determina que todos los ciudadanos, por sus propios derechos o como representantes legitimados, tendrán derecho a conocer la existencia y acceder a documentos, datos genéticos y archivos de datos personales sobre si misma, sobre sus bienes, consten en entidades publicas o privadas, en soporte material o electrónico; así también tendrá derecho a conocer el uso que se haga de ellos, su finalidad, el origen y el destino de la información personal y el tiempo de vigencia del archivo o banco de datos.

A través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135 de fecha 20 de octubre de 2017 reformado el 30 de enero de 2023 expedir el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, el Ministerio del Trabajo, norma el registro, aprobación y reporte de obligaciones laborales, en materia de: información de contratos; actas de finiquito por terminación de la relación laboral.

El Cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; registro de información de personas con discapacidad, sus sustitutos y quienes tengan a cargo la manutención de una persona con discapacidad que no sea severa; seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos ante el Ministerio del Trabajo.

El empleador deberá dar cumplimiento al registro y reporte de obligaciones laborales a través de la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio del Trabajo, que a su vez garantiza el cumplimiento del principio prescrito en el artículo 92 de la Constitución de la República del Ecuador, mediante la cual las personas trabajadoras podrán acceder a su información y solicitar que la misma sea actualizada, rectificadas o eliminadas, de ser pertinente.

Asimismo, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-241 emitido el 30 de enero de 2023 el Ministerio del Trabajo formula las directrices para implementación de medios y servicios electrónicos, en donde regula el desarrollo, implementación y uso de medios y servicios electrónicos para el Sistema Único del Trabajo - SUT del Ministerio del Trabajo, que permita el registro y/o la actualización en línea de la información proporcionada por el empleador en el SUT, en el marco de las condiciones determinadas en el acuerdo de

responsabilidad por el uso de medios y servicios electrónicos que el Ministerio del Trabajo provee a través de la mencionada plataforma tecnológica.

Esta plataforma electrónica unificó los accesos a las siguientes funciones a través de una plataforma única:

SAITE: Sistema De Administración Integral de Trabajo y Empleo.

SIITH: Sistema Informático Integrado de Talento Humano (Selección de personal, registro de empresas públicas, ejecutivos de excelencia, evaluación de conocimientos técnicos, trámites migratorios).

SALARIOS: Registro y legalización de pagos realizados por los empleadores a los trabajadores por décimo tercero y cuarto, utilidades y salario digno, además realiza el cálculo del valor que debe percibir cada trabajador por concepto de utilidades y salario digno.

CALCULADORAS: Simulador de Jubilación patronal, compensaciones, liquidaciones, salario digno, décimo tercera y cuarta remuneración.

CERTIFICADOS: Información de Dependencia Laboral en el sector público, No impedimento para ejercer cargo público, validación de impedimento para ejercer cargo público, utilidades y salario digno, búsqueda de organizaciones y registro de responsables de seguridad y salud en el trabajo.

OPORTUNIDADES LABORALES: Mi primer empleo, “encuentra empleo”.

4.11. Subdeclaración de Aportes al Trabajador

Se refiere a la posibilidad de que un empleador presente una subdeclaración de los aportes al trabajador al momento de registrar el aviso de entrada, sin considerar el código sectorial establecido por el Ministerio del Trabajo. Esta acción podría tener implicaciones legales y fiscales significativas.

La subdeclaración de aportes al trabajador es una práctica en la que un empleador proporciona información incorrecta o incompleta a las autoridades fiscales y de seguridad social acerca de los ingresos y aportes correspondientes a sus empleados. Esta acción puede tener diversas motivaciones, como reducir costos laborales, evadir impuestos y reducir las contribuciones a la seguridad social. Sin embargo, esta práctica es ilegal en la mayoría de los países y puede tener consecuencias legales y financieras graves tanto para los empleadores como para los empleados afectados. “Los controles del IESS también se enfocan en la elusión

o la subdeclaración de aportes. Esta figura ocurre cuando el empleador afilia al trabajador por un valor inferior a la remuneración real recibida” (Torres, 2022).

Dentro del registro de Ingreso al Sistema Único del Trabajador, de conocer que el trabajador tras la firma de contratación, recibe un salario real por su trabajo, que puede constar de salarios base, bonificaciones, horas extras y otros beneficios, por ellos es indispensable que dentro de este ingreso se consideren documentada y registrada por el empleador ya que según las regulaciones y leyes laborales del país, el empleador debe calcular y retener ciertos porcentajes o montos fijos de los salarios de los trabajadores para destinarlos a impuestos y aportes a la seguridad social. Estos aportes pueden incluir impuestos sobre la renta, contribuciones a la seguridad social, pensiones, seguros de salud y otros beneficios.

El empleador está obligado a presentar declaraciones precisas y completas ante las autoridades fiscales y de seguridad social. Estas declaraciones deben detallar los salarios pagados a los empleados y los aportes correspondientes sin embargo en su gran mayoría es la forma en la que se vulneran los derechos de los trabajadores, ya que en los casos de subdeclaración de aportes, el empleador proporciona información incorrecta o incompleta en la declaración, lo que podría implicar reportar salarios más bajos de los que realmente se pagaron o subestimar los montos de los aportes requeridos.

Generalmente la subdeclaración de aportes se ve motivada por razones como, evasión de impuestos, reducción de costos laborales, aumento de la competitividad de precios de la empresa o simplemente para ahorrar dinero.

Las consecuencias de la subdeclaración pueden ser legales, financieras y sociales. Las autoridades fiscales y de seguridad social pueden imponer sanciones y multas a los empleadores que sean descubiertos sub declarando aportes. Además, los trabajadores pueden perder beneficios a los que tendrían derecho en base a sus ingresos reales por una mala gestión o acción por parte del empleador.

4.12. Materia Gravada

Si bien es cierto, el término “materia gravada” se utiliza comúnmente en el contexto tributario para referirse a los bienes, servicios o actividades que están sujetos a impuestos, por cuanto es aquello sobre lo que se aplica un impuesto específico; sin embargo, en el campo de seguridad social, la materia gravada se refiere a los salarios, ingresos o actividades económicas específicas que están sujetos a contribuciones para dicho sistema.

La Ley de Seguridad Social en su Art. 11 establece. - Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar. (Ley de Seguridad Social, 2022)

En aquellos casos del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo. Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio. La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada.

La expresión materia gravada se refiere a los objetos, bienes o servicios sobre los cuales se aplica un impuesto o gravamen, como el Impuesto al Valor Agregado (IVA) o el impuesto a las ventas. En términos más simples, la materia gravada es aquello que está sujeto a ser gravado con impuestos.

En el contexto del Impuesto al Valor Agregado (IVA) u otros impuestos similares, la materia gravada se refiere a los bienes y servicios que están sujetos al impuesto. Estos impuestos se aplican en diferentes etapas de la cadena de producción o distribución, y el impuesto se agrega al precio del bien o servicio. Los consumidores finales son quienes en última instancia pagan este impuesto al comprar el producto o servicio.

En materia de la seguridad social, la expresión materia gravada se refiere a los ingresos, salarios o remuneraciones de los trabajadores que están sujetos a la retención de contribuciones para la seguridad social. Estas contribuciones son deducciones obligatorias que se realizan de los salarios de los empleados y se destinan a financiar programas y beneficios de seguridad social, como la jubilación, la atención médica, el seguro de desempleo y otros programas de bienestar.

“Es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales” (Ley de Seguridad Social, 2014)

Si bien es cierto, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es la institución encargada de administrar el seguro social, lo cual incluye beneficios como salud, jubilación, invalidez y riesgos de trabajo. Y en este sistema tanto los empleadores como los empleados son quienes contribuyen a la Institución (IESS) por medio de sus aportes mensuales.

En este contexto, los empleadores suelen retener una parte del salario de los empleados para contribuir a la seguridad social, y son estos aportes los que cubren diferentes áreas, como seguro de salud, seguro de pensiones y otros beneficios del IESS. La cantidad exacta puede variar según la legislación vigente y las condiciones laborales específicas.

Esto se materializa en un importante déficit de ingresos al Instituto y que no llegan, por lo tanto, a formar parte de las prestaciones a los asegurados. De acuerdo con estimaciones de 2005 “si todos los trabajadores asalariados ecuatorianos fueran incorporados al Seguro Social, independientemente del tamaño de establecimiento y rama de actividad económica, los ingresos de la Institución en los seguros de salud, pensiones, riesgos del trabajo y cesantía, se incrementarían.

A esto se suma la gran cantidad de personas que se encuentran con formas de empleo precarias, es decir de “baja productividad, por lo general de mala calidad y que se vinculan con aspectos tales como la inestabilidad laboral, las bajas remuneraciones y la falta de acceso a la seguridad social” (CEPAL, 2008, pág. 108). En este contexto, el problema del aseguramiento social en el Ecuador refleja un problema estructural que tiene que ver no solo con las dificultades financieras y de servicio que tiene el IESS para proteger a las y los trabajadores y sus familias sino también con la creencia entre empleadores y empleados de que es una pérdida de dinero pagar las contribuciones al seguro social, y también a la incapacidad económica real de grandes sectores de la población que se encuentran en situación de subempleo o desempleo.

4.12.1. Base Presuntiva

La seguridad social en Ecuador es un sistema que busca garantizar el bienestar de la población en diferentes aspectos, como la salud, la jubilación, el desempleo y otros riesgos sociales. En Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es la entidad encargada de administrar gran parte de los beneficios de seguridad social, incluyendo la atención médica, las pensiones y las prestaciones por desempleo.

Las bases de cálculo para las cotizaciones y los beneficios en la seguridad social suelen estar relacionadas con los ingresos de los trabajadores. Las cotizaciones se calculan en función del salario o ingreso declarado por el trabajador, y estas contribuciones financian los diferentes

programas de seguridad social. Las bases de cotización pueden variar según el tipo de beneficio al que esté afiliado el trabajador, como el seguro de salud, el seguro de pensiones y otros.

La base presuntiva es para los afiliados sin relación de dependencia cuyo ingreso realmente percibido sea de difícil determinación, el IESS definirá anualmente, para cada una de las categorías especiales más relevantes en el mercado de trabajo, una base presuntiva de aportación (BPA) que expresará, en múltiplos o submúltiplos del sueldo o salario mínimo de aportación al Seguro General Obligatorio, la cuantía de la materia gravada.

5. Derecho Comparado

5.1. Colombia

El **Sistema de Seguridad Social** es un conjunto de entidades, normas y servicios que busca cubrir situaciones de desempleo, alteraciones a la salud o capacidades laborales, vejez o muerte. De esta forma, sirve para proteger a los trabajadores al momento de enfrentar estas situaciones.

El objetivo principal del **Sistema de Seguridad Social** es garantizar la calidad de vida de los colaboradores de las empresas, los cuales tienen derecho a recibir sus beneficios sin importar si son parte de organizaciones privadas o públicas. Este sistema busca “evitar desequilibrios económicos y sociales que pueden darse cuando un trabajador reduce sus ingresos” (DNP, 2021).

Las entidades encargadas de brindar este tipo de servicios pueden ser instituciones privadas en las que el trabajador cotiza previamente. Sin embargo, también es posible que estén a cargo del Estado de forma gratuita, aunque sea de manera parcial.

¿Cómo funciona el Sistema de Seguridad Social?

Este Sistema de Seguridad Social se rige en Colombia por la Ley 100 de 1993. Está conformado por los sistemas de pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios. Así mismo, hace parte del Sistema de Protección Social, el cual integra normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

Todo empleador en Colombia está obligado a afiliar a sus empleados al sistema de salud por medio de una EPS. También debe realizar la vinculación a los fondos de pensión y al sistema de riesgos laborales a través de una ARL (Administradora de Riesgos Profesionales). Así mismo, las empresas en Colombia deben implementar estrategias de comunicación interna para que sus empleados puedan informarse sobre los beneficios a los que tienen derecho.

Componentes del Sistema de Seguridad Social para empleados

Sistema General de Pensione: Este sistema marca normas que le permitirán a los trabajadores afrontar la etapa de vejez o situaciones de invalidez o muerte. Gracias a esto, es posible acceder a prestaciones que se determinan en la ley. En el país es administrado por el Estado a través de Colpensiones y por los Fondos Privados de Pensión.

La cotización que todo empleado realiza al sistema de pensiones es del 16% del salario. De este un 4% lo aporta el trabajador y un 12% el empleador.

Sistema de Salud

Su función es darles a los colaboradores la posibilidad de acceder a servicios de salud en todos los niveles de atención. Estos son operados por Entidades Promotoras de Salud (EPS). Además, el trabajador tiene la posibilidad de elegir libremente la EPS a la que quiere estar afiliado.

En Colombia los trabajadores cotizan el 12,5% de su salario a este sistema. De este pago el 4% lo aporta el empleado y el 8,5% la empresa en la que trabaja.

Sistema de Riesgos Laborales

Este sistema busca proteger a los empleados de todos los tipos de riesgos laborales. Esto quiere decir, cualquier posible accidente o afectación que pueda sufrir mientras cumple las tareas relacionadas con su labor.

El empleador es quien elige a qué ARL desea afiliar a sus colaboradores y dependiendo el riesgo al que está expuesto su valor aumenta. El pago al sistema de riesgos laborales se hace en su totalidad por la empresa (Gerencie.com, 2021).

El punto de la cotización en este sistema está condicionado por el tipo de tareas que realiza el empleado. En Colombia se han establecido 4 niveles de riesgo que indican la cantidad que debe ser aportada al sistema. Estos son los porcentajes que corresponden a cada categoría y el valor para un trabajador con el salario mínimo (Safetya, 2022):

Nivel de riesgo	% Cotización	Valor a pagar 2020
Riesgo I	0.522%	\$ 5.220

Riesgo II	1.044%	\$ 10.440
Riesgo III	2.436%	\$ 24.360
Riesgo IV	4.350%	\$ 43.500

Componentes adicionales del Sistema de Seguridad Social

Además de los tres conjuntos principales, explicados antes, hay otros programas que hacen parte del **Sistema de Seguridad Social**. Dentro de estos componentes resaltan:

Pago de cesantías.

Subsidio Familiar.

Programas de ahorro voluntario para la vejez denominados Beneficios Económicos Periódicos.

Seguridad Social para trabajadores independientes

En Colombia los trabajadores independientes tienen el derecho y deber de estar dentro del Sistema de Seguridad Social. Esto permite que emprendedores y pequeños empresarios también puedan estar cubiertos ante distintas situaciones.

Los trabajadores independientes deben estar inscritos a una EPS y a una ARL. En esta situación son ellos mismos quienes realizan el proceso de afiliación y aportan las cotizaciones mensualmente.

En la actualidad, los empleadores en Colombia cuentan con ayudas virtuales para hacer los aportes al Sistema de Seguridad Social. Uno de los más importantes es la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Esta plataforma permite hacer la transacción de forma virtual.

Como empleador es su responsabilidad velar por el pago de los aportes a la seguridad social de sus colaboradores. Así mismo, es importante asegurarse de que estas obligaciones se cumplan en los plazos debidos. Gracias a este esfuerzo usted estará garantizando la calidad de vida de su equipo de trabajo y sus familias.

5.2. Perú

Composición del Sistema de Seguridad Social en el Perú

El Sistema de Pensiones

La Seguridad Social en pensiones en el Perú opera bajo un esquema paralelo en el que coexisten básicamente dos sistemas: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Pertenecen al Sistema Público de Pensiones los siguientes regímenes: a) El SNP creado por el Decreto Ley N° 19990 y administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). La ONP es una institución pública descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas, tiene fondos y patrimonio propio, así como autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera; b) El anteriormente denominado “Cédula Viva” del Decreto Ley N° 20530, destinada a los trabajadores del Sector Público Nacional y actualmente cerrado.

Por su parte, el SPP está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran las cuentas de capitalización individual de sus afiliados y otorgan las prestaciones de jubilación, invalidez, supervivencia y gastos de sepelio. La Superintendencia de Banca y Seguros y AFP ejerce la función de control de las AFP. En la coexistencia de estos dos sistemas, el trabajador es libre de escoger si desea afiliarse al SNP o SPP. Si opta por este último, los nuevos afiliados 36 deberán incorporarse con sujeción a las licitaciones públicas que se realizarán periódicamente.

Cuando una persona ingresa por primera vez al mercado de trabajo, el plazo para elegir el sistema previsional es de diez días. Pasado dicho plazo sin que haya elegido, el trabajador sólo podrá ingresar al SPP.

A partir de la Ley N° 28991 (2007), de Libre Desafiliación Informada, los trabajadores se pueden desafiliar del SPP y regresar al SNP pero sólo en los siguientes casos:

Los que hubiesen ingresado al SNP hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que a la fecha de solicitud de la desafiliación cumplan con los años de aporte entre el SNP y SPP para tener derecho a la pensión de jubilación en el SNP.

Los que a la fecha de incorporación al SPP contaban con alguno de los siguientes requisitos:

65 años de edad y 20 años de aporte al SNP.

Si es hombre, 55 años de edad y 30 años de aporte al SNP.

Si es mujer, 50 años de edad y 25 años de aporte al SNP.

Asimismo, el proceso de desafiliación del SPP se vio complementado con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional (Expediente N° 7281-2006-PA/TC), por el cual se consideró que la falta de información al momento de haber optado por afiliarse al SPP es también un supuesto para la desafiliación. Este pronunciamiento fue posteriormente acogido por normas específicas de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

Por último, existen también otros regímenes pensionarios para el personal militar y policial de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales; y el Régimen Especial de Pensiones para los trabajadores pesqueros regulado en la Ley N° 30003 y el Decreto Supremo N° 007-2014-EF

Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El SNP es un sistema cuyo ámbito de aplicación está delimitado por los trabajadores sujetos al régimen laboral público y al régimen laboral de la actividad privada. También están comprendidos los trabajadores del hogar y aquellos que realizan una actividad 37 económica independiente. Asimismo, el SNP sirve de marco para la aplicación de regímenes pensionarios especiales (del sector Minero y de Construcción Civil).

En el Sistema Nacional de Pensiones existen tres tipos de asegurados:

Asegurados obligatorios:

Los trabajadores que prestan servicios de carácter subordinado bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares o al servicio del Estado (entidades, empresas), cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por día, semana o mes.

Los trabajadores al servicio del Estado incorporados al régimen regulado por el Decreto Ley N° 2053012.

Los trabajadores de empresas de propiedad social, cooperativas y similares.

Los trabajadores del hogar.

Asegurados facultativos:

Las personas que realicen una actividad económica independiente.

Los asegurados obligatorios que cesen de prestar servicios y que opten por la continuación facultativa.

Administración y financiamiento

El sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y opera bajo el método de financiamiento de reparto. Las fuentes de financiamiento están definidas por los aportes obligatorios (13% de la remuneración asegurable) y los Aportes del Tesoro Público para financiar su déficit.

Para el aporte a la ONP, el empleador debe efectuar la retención sobre la remuneración habitual que percibe el trabajador, tomando en consideración que la base mínima sobre la cual se aplica el 13% de retención no puede ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV), aun cuando el trabajador perciba una suma inferior.

El SNP otorga prestaciones a favor del trabajador: pensión de jubilación e invalidez; y a favor de los sobrevivientes del trabajador: pensión de viudez, orfandad, ascendencia 12 Cabe precisarse el Sistema de Pensiones regulado por el D.L. 20530 no se encuentra comprendido dentro del Sistema Nacional de Pensiones (D.L. 19990) sino que conforma con éste el Sistema Público de Pensiones. Pero en rigor son dos regímenes paralelos y autónomos entre sí. 38 (padres) y capital de defunción (monto otorgado cuando no existan beneficiarios de pensión). Las pensiones que se otorgan a los trabajadores por cuenta propia que han aportado como asegurados facultativos se benefician con las mismas prestaciones otorgadas a un asegurado obligatorio.

Pensión de Invalidez

Se define la invalidez como el estado de incapacidad física o mental prolongada o presumida permanente que impide a un asegurado ganar más de la tercera parte de la remuneración o ingreso asegurable que percibiría otro trabajador de la misma categoría. También se considera pensionista por invalidez a quien gozó por el tiempo máximo permitido el subsidio de enfermedad y, luego de este período, permanece en el mismo estado.

La condición de invalidez del asegurado es dictaminada por comisiones médicas de EsSalud, establecimientos de salud pública del Ministerio de Salud o EPS.

La pensión que se otorga equivale al 50% de la remuneración de referencia. Cuando el trabajador cuenta con más de 3 años de aportaciones, se considera un incremento de 1% por cada año completo que exceda de tres años.

Pensión de Vejez (Jubilación)

A partir de la Ley 26504 (1995), los asegurados al SNP, hombres y mujeres, deben tener 65 años de edad para obtener el derecho a la pensión de jubilación. También podrán fijarse edades de jubilación inferior, a través de Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, para aquellos grupos de trabajadores que realicen labores penosas que impliquen riesgo para la vida o la salud proporcionalmente creciente a la edad de los trabajadores.

En el SNP rige un monto de pensión máxima y distintas opciones de pensión mínima en función de los años de aportación. Resulta pertinente señalar que en el caso de la pensión máxima coexisten una forma determinable de fijar el monto (para los beneficiarios del régimen del Decreto Ley N° 19990, sin modificaciones equivale al 80% de 10 remuneraciones mínimas vitales), y, otra determinada (para los que 39 perciben pensión al amparo del Decreto Ley N° 19990 modificado por el Decreto Ley N° 25967, se fija por Decreto Supremo).

La jubilación es obligatoria para el trabajador que, hombre o mujer, a los 65 años de edad, tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. La jubilación resulta obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad.

El SNP también reconoce algunas situaciones particulares respecto del derecho y otorgamiento de las pensiones de jubilación:

Jubilación adelantada: pensada para aquellos trabajadores que hayan reunido una importante cantidad de años de aportación antes de alcanzar la edad para percibir una pensión del régimen general (65 años, tanto para hombres como para mujeres). Se exige: (i) una tasa de aporte del 13%; (ii) 55 años y 30 años de aportación para hombres; (iii) 50 años y 25 años de aportación para mujeres.

La pensión que hubiera recibido el trabajador bajo el régimen general se reduce un 4% por cada año de adelanto respecto de la edad de jubilación general. Asimismo, los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo pueden optar por la jubilación anticipada

siempre y cuando hayan cumplido con las edades señaladas y puedan acreditar 20 años de aporte.

Regímenes especiales de jubilación: pensada para aquellos trabajadores que realizan labores en condiciones particularmente penosas, como, por ejemplo: trabajadores marítimos, fluviales y lacustres; trabajadores de la construcción civil; trabajadores de minas y de centros siderúrgicos y metalúrgicos; pilotos de la aviación comercial; trabajadores de la industria de cueros; entre otros.

Pensión Previsional: es aquella que se otorga temporalmente para el asegurado que no haya recibido pronunciamiento por parte de la ONP, luego de los 90 días de haber presentado su solicitud de otorgamiento de pensión. Para su percepción, el 40 asegurado deberá suscribir una declaración jurada en la que se comprometa a realizar la devolución de los montos percibidos en caso le sea denegada finalmente la pensión.

Bonificación adicional: los pensionistas de jubilación del Decreto Ley N° 19990 que cumplan 80 años, tienen derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al 25% de la pensión habitual que percibían al cumplir la mencionada edad.

Pensión de Supervivencia

Se otorga pensión de sobrevivientes:

Al fallecimiento de un asegurado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez.

Al fallecimiento de un asegurado a consecuencia de accidente común, estando en período de aportación;

Al fallecimiento de un asegurado a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, si los riesgos no se encuentran cubiertos por el Decreto Ley N° 18846.

Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

Las pensiones de supervivencia susceptibles de ser otorgadas son las siguientes: por viudez, por orfandad y de ascendientes.

Pensión de Viudez: es aquella otorgada a la cónyuge del asegurado o pensionista fallecido y el cónyuge inválido o mayor de 60 años de la asegurada o pensionista fallecida que haya dependido económicamente de la pensionista. Se requiere que el matrimonio se haya

celebrado por lo menos un año antes del fallecimiento del causante y antes de que este cumpla 60 años de edad si fuese hombre o 55 años de edad si fuese mujer, o más de 2 años antes del fallecimiento del causante en caso de haberse celebrado el matrimonio a una edad mayor de las indicadas. Se exceptúa de estos requisitos relativos a la fecha de celebración del matrimonio en los casos que: el fallecimiento del causante se haya producido por accidente; que tenga o hayan tenido uno o más hijos comunes; o que la viuda se encuentre en estado grávido a la fecha del fallecimiento del asegurado.

El monto máximo de la pensión a otorgar es igual al 50% de la pensión que le hubiera correspondido al causante. 41

Pensión de Orfandad. Tienen derecho a esta pensión: -

Los hijos menores de 18 años del asegurado o pensionista fallecido.

Los hijos mayores de 18 años, siempre y cuando sigan estudios de nivel básico o superior en forma ininterrumpida.

Los hijos inválidos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo.

El monto máximo de la pensión de orfandad es igual al 50% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante.

Pensión de Ascendientes. Se otorga al padre y a la madre del asegurado o pensionista fallecido, que cumpla con los siguientes requisitos:

Que tengan 60 o 55 años de edad respectivamente o que se encuentren en estado de invalidez.

Que dependan económicamente del trabajador.

Que no perciban rentas superiores al monto de la pensión que les correspondería.

Que no existan beneficiarios de pensión de viudez y orfandad.

El monto máximo de la pensión a otorgar a cada uno de los padres es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante.

En caso de que el beneficiario o asegurado fallecido no dejare beneficiarios con derecho a pensión, los familiares indicados a continuación pueden acceder al capital de defunción, pero de forma excluyente, en el orden en que se mencionan: a) cónyuge; b) hijos; c) padres; y d) hermanos menores de 18 años.

El capital de defunción suma 6 remuneraciones o ingresos de referencia (siempre que tal remuneración o ingreso de referencia no supere el monto de la pensión máxima) y es un pago que se realiza por única vez.

6. Materiales y Metodología.

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se requirió utilizar y aplicar materiales, métodos, técnicas y procedimientos. Los cuales fueron los siguientes:

Los materiales utilizados para la elaboración del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

Materiales de oficina: Esferos, hojas de papel bond y cuadernos.

Libros de jurisprudencia: Se trata de obras literarias, libros electrónicos, revistas, así como diccionarios y enciclopedias jurídicas de diversos autores.

Normativa: Constitución de la República del Ecuador, Códigos, Leyes y lo concerniente a Tratados y Convenios Internacionales.

Herramientas tecnológicas: Computadora, impresora, teléfono móvil, internet, Microsoft Word, Excel y PowerPoint.

Herramientas de Presentación: Impresiones, anillados y empastados.

6.1. Metodología

Para la planificación y ejecución de una investigación, se requiere observar métodos, técnicas y procedimientos. La investigación que se propone, observará los lineamientos institucionales previstos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja;

El presente proyecto va dirigido a los trabajadores registrados dentro del Sistema Único de Trabajadores (SUT) del Ministerio de Trabajo, de los cuales se tomará una muestra determinada de población y con ésta se realizará una encuesta, y en base a los resultados obtenidos se guiará y se determinará las conclusiones de la línea investigativa;

Entendido el método como indicador del proceso investigativo que guiará la ejecución del proceso investigativo en el trabajo de titulación, se indica a continuación los métodos que se utilizará y el modo de aplicación:

Método Inductivo: Es un proceso sistemático, el cual parte del estudio de hechos y fenómenos que acontecen en la naturaleza y la sociedad para más adelante llegar a las generalizaciones, este es un método que parte de una proposición particular derivando una afirmación de extensión universal; que va de lo particular a lo general. Se aplicará este método

al realizar un estudio de los diferentes grados de afectación y vulneración de los derechos de los trabajadores, con la finalidad de demostrar que en muchos casos existen la aplicación del código 06 de registro al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y no el que verdaderamente corresponde dentro de los casos.

Método Deductivo: es un método de análisis parte de lo general a lo específico el cual se exterioriza a través de conceptos, definiciones, principios, leyes o normas generales de los que se obtiene las conclusiones, constituyéndose en un acto mental donde el hombre estructura un nuevo conocimiento a base de razonamiento en su instrumento de expresión. Este método será aplicado al momento de realizar el desarrollo y conclusiones del presente proyecto, con base a lo que se investigue.

Método Analítico: Este método consiste en la separación de un todo en partes u elementos constitutivos, aquí para comprender un fenómeno es necesario desarticularlo en partes, y así poder observar sus causas, naturaleza y efectos para interpretar la naturaleza de lo estudiado, permitiendo conocer más de la problemática planteada con el que se puede explicar, hacer analogías, y establecer nuevas teorías. Este será aplicado al momento de realizar encuestas referentes a los registros de ingreso de los trabajadores de acuerdo a la información que se aloja dentro del sistema operativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Sistema Único de Trabajadores (SUT).

Método Hermenéutico: El fin de este método es la interpretación de textos poco claros. La hermenéutica jurídica tiene como finalidad la interpretación de textos jurídicos, presentando los principios para comprender su verdadero significado, siendo por tanto la interpretación del espíritu de la Ley.

Este será aplicado en la investigación y estudio de la doctrina socio-jurídica referente al tema, para así desarrollarlo de una mejor manera, clara y concisa.

El desarrollo del presente trabajo de investigación se basó en el método científico que ha sido el instrumento más adecuado, por cuanto permitió llegar al conocimiento, desarrollo, ejecución y al dar posibles soluciones a la problemática planteada mediante la reflexión comprensiva y, el contacto directo con la realidad objetiva a través de procesos lógicos requeridos; por ello hice uso de algunos métodos y técnicas entre ellos, el método inductivo, deductivo, analítico y hermenéutico.

Por medio del método inductivo se recolectó toda la información, partiendo de los principios particulares en virtud de la necesidad del planteamiento del problema, descomponiéndolo en

sus elementos principales y a través de la síntesis llegue a conclusiones generales, por medio de la aplicación del método deductivo obtuve información general para llegar a los casos específicos, los mismos que me ayudaron en la elaboración de la propuesta jurídica de investigación; con el método analítico se realizó el desglose de la investigación, partiendo de lo general a lo específico, lo que ayudó al mejor entendimiento de la problematización; fundamentando dicha teoría en el método dialéctico; a través del método sintético se logró unir diversas informaciones y normas que me ayudaron al estudio eficiente de la problematización y a la comprobación eficiente de mis objetivos dentro de la presente investigación.

Esta investigación se realizó en una primera fase de recolección de datos para la cual me auxilié en la técnica del fichaje para recurrir a las fuentes bibliográficas que permitan manejar de mejor manera la presentación y así también usé la técnica del archivo por la necesidad del uso del internet y fue necesario recopilar y clasificar la información de acuerdo a su contenido e importancia; la segunda fase consistió en la recolección de datos de campo, en donde por la naturaleza de la investigación utilicé la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a diez empleadores, quienes manifestaron diversas opiniones sobre el tema “El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo”; por último se realizó la fase de concreción de resultados, los mismos que se representan en cuadros estadísticos.

6.2. Fases

El desarrollo del presente trabajo de investigación, demandó la ejecución de las siguientes fases:

La primera fase para recolección de datos, me auxilié con la técnica del fichaje para recurrir a fuentes bibliográficas que permitan manejar de mejor manera la presentación; Aplicación de la técnica del archivo por la necesidad del uso del internet y fue necesario recopilar y clasificar la información de acuerdo a su contenido e importancia.

La segunda fase consistió en la recolección de los datos de campo, por la naturaleza de la investigación utilicé la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a diez empleadores privados, quienes manifiestan sus diversas opiniones sobre el tema “El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo”.

Finalmente se ejecutó una tercera fase de concreción de resultados obtenidos, los mismos que están representados en cuadros estadísticos y a través del método hipotético-

deductivo se logro contrastar la pregunta principal; la cual posteriormente me sirvió de sustento para elaborar las conclusiones y recomendaciones, así como la propuesta jurídica en pos de dar solución al problema planteado.

Concluido el sustento teórico del trabajo de investigación, seguidamente presento el desarrollo del trabajo de campo en todas dimensiones, de análisis, síntesis y representación de resultados, que reflejan la opinión de los empleadores, quienes deben ejecutar la labor de registro al Sistema Único del Trabajador en el momento del Ingreso Laboral.

7. Resultados

Los resultados que se detallarán a continuación han sido obtenidos de la aplicación de la técnica de encuesta, la misma que fue aplicada a una población de 10 empleadores privados del Cantón y Provincia de Loja, en virtud de que éstos abarcan un número superior de 10 empleados, dentro de cada lugar de trabajo.

Primera pregunta:

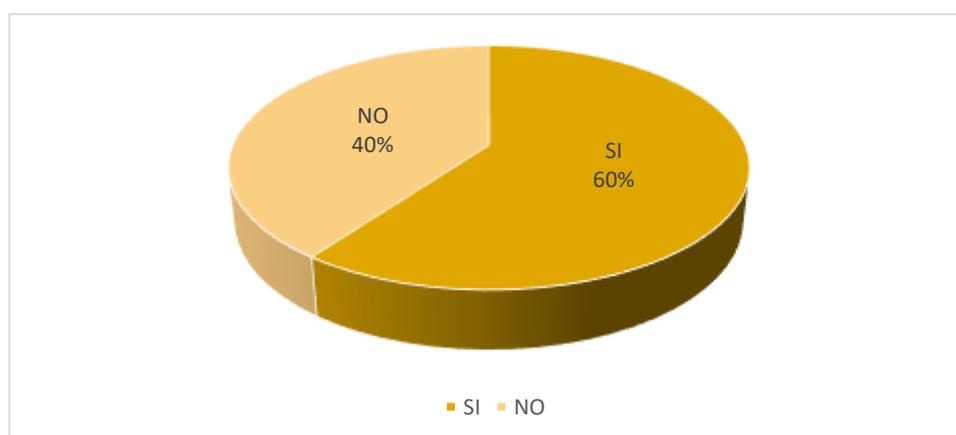
¿Conoce usted que el Ministerio de Trabajo cada año es encargado de elaborar códigos sectoriales para los diferentes trabajos en el sector privado?

Cuadro N°1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 1.

Gráfico N°1



Resultados de las encuestas:

De los 10 empleadores encuestados, 6 que equivale al 60% manifestaron que, Si conocen sobre la tabla sectorial que emite el Ministerio de Trabajo de manera anual, mientras que 4 empleadores equivalente al 40%, respondieron No conocer sobre dicha tabla sectorial que emite el Ministerio del Trabajo.

Análisis de las encuestas:

En la presente encuesta, se observa que un importante contingente de encuestados, seis en total, representando el 60% de la muestra, manifestaron tener conocimiento de la Tabla sectorial emitida anualmente por el Ministerio del Trabajo. Esta tabla, destinada a la codificación de cada trabajador en función de sus labores, plantea preocupaciones respecto a su correcta emisión por parte de los empleadores, lo que resulta en una eventual ausencia de registro de los trabajadores en el Sistema Único de Trabajadores (SUT) con el código sectorial legalmente vigente.

En contraste, una minoría de encuestados, cuatro en total, correspondientes al 40% restante, indicaron no estar familiarizados con la mencionada tabla emitida por el Ministerio de Trabajo. Esta falta de conocimiento podría interpretarse como una razón subyacente para la falta de registro de los trabajadores en el SUT por parte de los empleadores. Sin embargo, es fundamental destacar que, desde una perspectiva legal, la ignorancia de la ley no exime de responsabilidad, por lo que el incumplimiento en el registro adecuado de los trabajadores podría conllevar implicaciones legales para los empleadores, independientemente de su conocimiento previo de la normativa aplicable

Segunda pregunta:

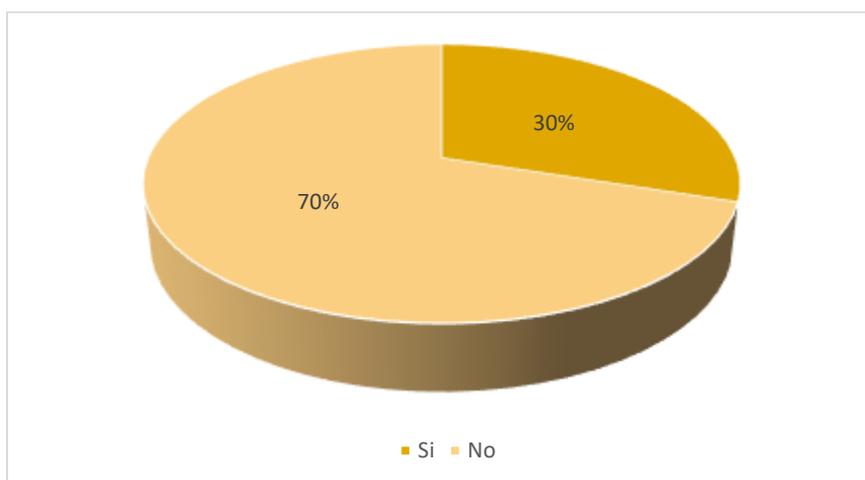
¿En su calidad de empleador, pude indicarme si usted cuando contrata a un trabajador y registra el aviso de entrada en el sistema informático del IESS aplica estos códigos sectoriales?

Cuadro N°2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 2.

Gráfico N°2



Interpretación.

De los 10 empleadores encuestados, 3 que equivale al 30% manifestaron que, Si aplican la codificación de la tabla sectorial en el registro de entrada de sus trabajadores, mientras que 7 empleadores equivalente al 70%, respondió No hacerlo por falta de conocimiento sobre el registro de dichos códigos.

Análisis.

La relevancia de esta interrogante reside en la imperativa necesidad de determinar si los participantes de la encuesta aplican la adecuada codificación correspondiente a cada trabajador al ingresar sus actividades en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Resulta preocupante constatar que únicamente el 30% de los encuestados cumplen con esta práctica conforme a lo establecido por la normativa legal vigente, lo que implica el adecuado cumplimiento de los requisitos básicos y legales en relación con sus trabajadores, asegurando así la plena garantía de todos los beneficios estipulados por ley.

Por otro lado, el 70% restante de los participantes informan no registrar a sus trabajadores siguiendo las pautas establecidas en la tabla sectorial de salarios mínimos del Ministerio del Trabajo. Este hecho sugiere que dichos empleadores registran a sus trabajadores en el SUT asignando el código sectorial 06, correspondiente al trabajador en general. Esta situación puede deberse tanto al desconocimiento de la mencionada tabla como a la delegación de estas responsabilidades a terceros con el propósito de

salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, esta evasión genera inquietud, ya que implica la privación de los derechos inherentes a los beneficios de los trabajadores, lo que, a futuro, podría resultar en sanciones considerables para los empleadores en forma de glosas financieras elevadas.

Tercera Pregunta:

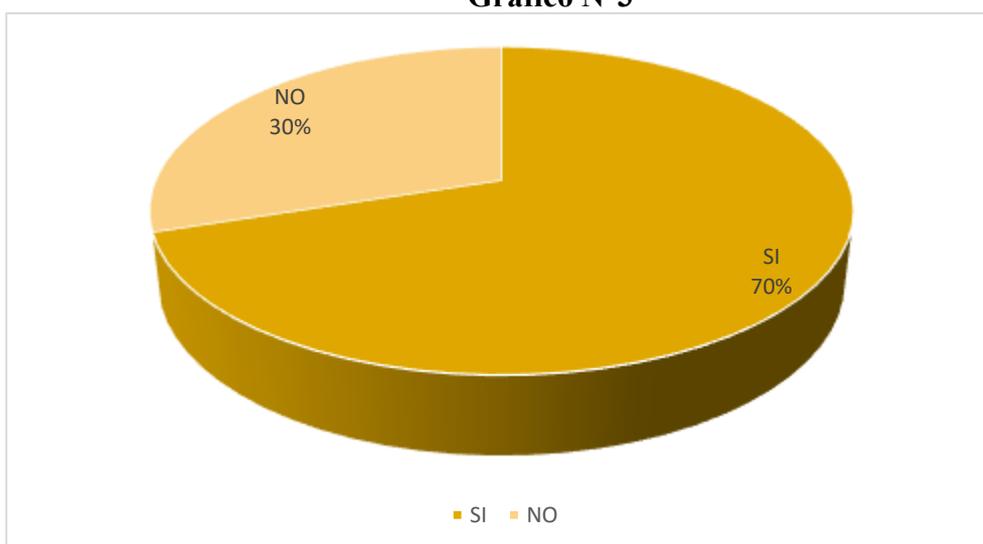
¿Cree usted que los códigos sectoriales de los trabajadores limitan la contratación laboral?

Cuadro N°3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 3.

Gráfico N°3



Resultado de las encuestas:

De los 10 empleadores encuestados, 7 que equivale al 70% respondieron que, Si es limitante la contratación de personal al existir una codificación vigente para cada actividad que

se realice dentro del campo laboral, mientras que 3 empleadores equivalente al 30%, respondió que Nbera un limitante para la contratación de trabajadores.

Análisis de las encuestas:

En esta tercera pregunta, la mayoría de los encuestados, representando el 70%, sostienen que los códigos sectoriales establecidos en la tabla de salarios mínimos del Ministerio del Trabajo imponen restricciones a la contratación laboral al exigir la codificación correspondiente a cada trabajador. Se argumenta que este requisito conlleva una carga adicional para los empleadores al momento de ingresar las actividades laborales en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Se percibe que cumplir con estas obligaciones adicionales generaría una carga significativa para los empleadores, lo que podría tener efectos adversos en su gestión empresarial.

En contraste, una minoría de los encuestados, constituyendo el 30%, expresan que no consideran como una limitación contractual el uso de la tabla sectorial de salarios mínimos. Esto sugiere que estos empleadores están dispuestos a cumplir con los requisitos establecidos por la ley y, por ende, realizan los registros en el SUT de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

Cuarta Pregunta:

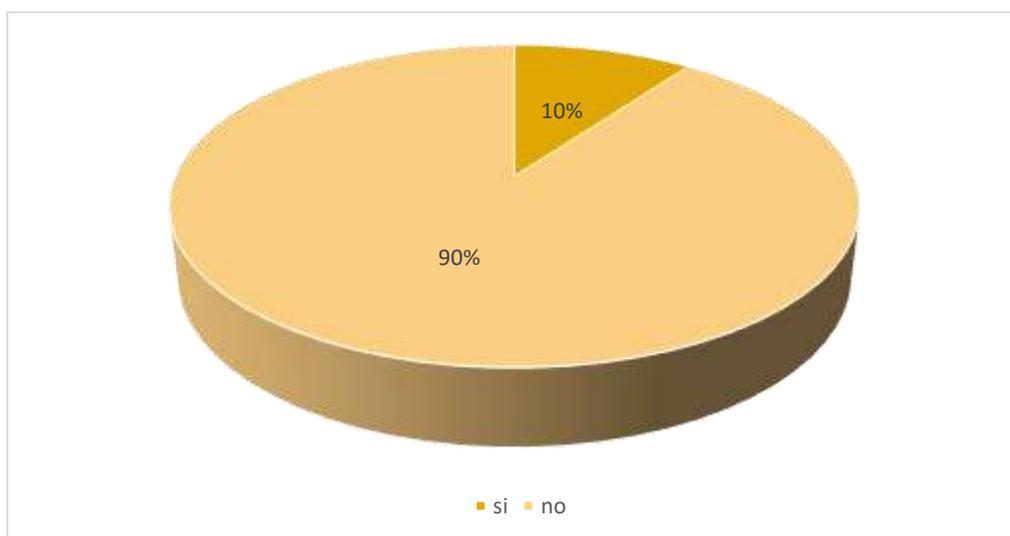
¿Ha tenido alguna visita por parte de la coordinación de Afiliación y Control Técnico del IESS Loja, y más aún ha sido objeto de alguna observación referente a la no aplicación del código sectorial correspondiente?

Cuadro N°4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 4.

Gráfico N°4



Resultado de las encuestas:

De los 10 empleadores encuestados, 1 que equivale al 10% respondió que Si ha tenido alguna visita por parte de la coordinación de Afiliación y Control Técnico del IESS Loja, y más aún ha sido objeto de alguna observación referente a la no aplicación del código sectorial, mientras que 7 empleadores equivalente al 70%, respondió No haber tenido alguna visita por parte de la coordinación de Afiliación y Control Técnico del IESS Loja, y más aún ha sido objeto de alguna observación referente a la no aplicación del código sectorial.

Análisis de las encuestas:

La trascendencia de esta interrogante reside en la necesidad de determinar si los encuestados han sido objeto de visitas técnicas por parte del departamento de Afiliación y Control Técnico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Dichas visitas revisten importancia en la medida en que constituyen una herramienta fundamental para identificar posibles irregularidades o deficiencias que los empleadores podrían desconocer, lo cual podría desencadenar problemas futuros relacionados con la evasión fiscal o subdeclaraciones.

Es lamentable constatar que, según los resultados obtenidos, no se han llevado a cabo este tipo de visitas o, al menos, no se han realizado en la medida deseada. Además, es preocupante que los empleadores no hayan acudido a estas dependencias con el propósito de prevenir potenciales inconvenientes. La ausencia de estas visitas técnicas o la falta de interés por parte de los empleadores en colaborar con las autoridades

pertinentes pueden dejar desprotegidos tanto a los trabajadores como a las empresas, aumentando el riesgo de enfrentar problemas legales y económicos en el futuro.

Por lo tanto, es imperativo promover la realización de visitas técnicas por parte del departamento de Afiliación y Control Técnico del IESS, así como fomentar la colaboración activa de los empleadores en este proceso. Esta medida contribuirá a fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales, garantizando un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los involucrados.

Quinta Pregunta:

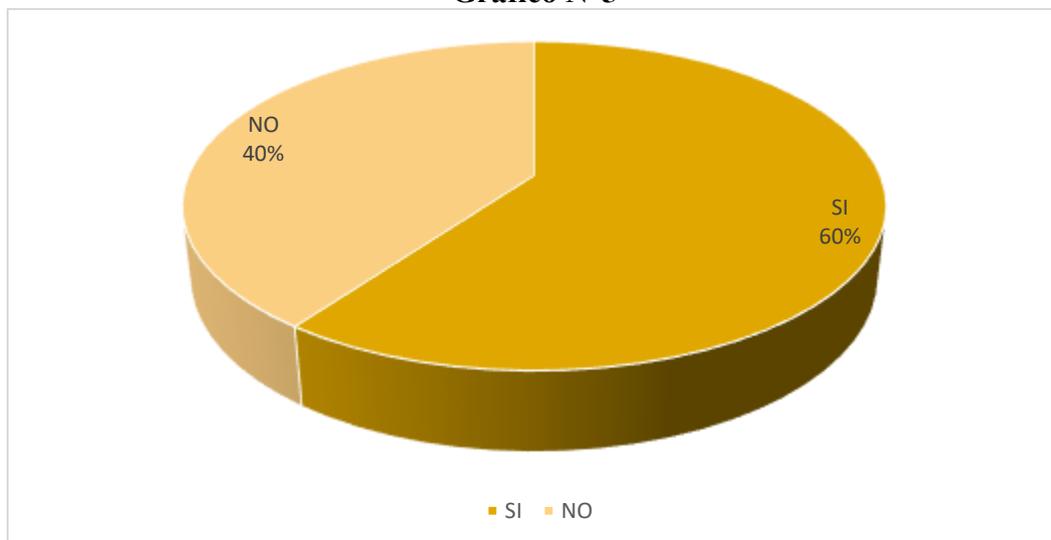
¿Ha tenido problemas al momento de realizar actas de finiquito al no considerar los códigos sectoriales a sus trabajadores cuando termina la relación laboral?

Cuadro N°5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 5.

Gráfico N°5



Resultados de las encuestas:

De los 10 empleadores encuestados, 6 que equivale al 60% respondió que, Si ha tenido problemas al momento de realizar las actas de finiquito, por cuanto al elaborar las liquidaciones

correspondientes se palpa el hecho de que no se ha inscrito el código sectorial correspondiente a los trabajadores, mientras que 4 empleadores equivalente al 40%, respondió No haber tenido ningún inconveniente

Análisis de las encuestas:

En el contexto de la quinta pregunta, se observa que un significativo porcentaje de la población encuestada, representando el 60%, ha experimentado dificultades al momento de elaborar las actas de finiquito al término de la relación laboral. Este hallazgo sugiere que algunos empleadores han enfrentado obstáculos en este proceso, lo cual resalta la necesidad de proporcionarles la información y las medidas pertinentes para asegurar que realicen este trámite de manera adecuada y conforme a la normativa legal vigente.

Por otro lado, el 40% restante de los encuestados reporta no haber tenido problemas al elaborar las actas de finiquito. Sin embargo, esta respuesta negativa no debe interpretarse como una señal de ausencia de problemas potenciales. Por el contrario, estos resultados indican la importancia de implementar medidas instructivas que prevengan posibles inconvenientes legales en el futuro, los cuales podrían ocasionar complicaciones y pérdida de tiempo tanto para los trabajadores como para los empleadores, por ellos es necesario concluir que los resultados de esta pregunta ponen de manifiesto la necesidad de brindar orientación y asesoramiento adecuado a los empleadores en relación con la elaboración de las actas de finiquito, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y evitar conflictos laborales que puedan surgir en el proceso de terminación de la relación laboral.

8. Discusión

Una vez desarrollado el estudio conceptual, doctrinario y jurídico se desprende de la problemática el presente trabajo de investigación, y al haberse ejecutado con éxito total la investigación de campo, corresponde discutir todos los resultados que se han obtenido dentro de la investigación, para lo cual se procederá a realizar la verificación de objetivos, y la fundamentación de la propuesta establecida dentro del proyecto.

Verificación de Objetivos.

El objetivo general planteado para este trabajo de investigación consiste en:

Objetivo General:

“Realizar un análisis jurídico y doctrinario del proceso de registro del contrato de trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) frente al objeto real de Trabajo”.

La verificación de lo establecido en este objetivo general, tuvo la necesidad de realizar el marco conceptual el mismo que se basa en el estudio de conceptos, y para ello se acudió a obras, diccionarios y enciclopedias jurídicas, con el objetivo de realizar una búsqueda eficiente en los conceptos planteados dentro de esta investigación, lo cual fue necesario para el logro de una indagación adecuada con respecto a la problemática determinada.

Con respecto al estudio doctrinario, se acudió a obras jurídicas, en las cuales se encontraron varios criterios que se han establecido sobre el tema, se procedió también a la selección de información relevante y precisa para la realización del marco teórico.

Generalizadamente y dentro del marco teórico se contempla el marco jurídico en donde se hace un análisis de la Constitución de la República del Ecuador, ley de seguridad social y demás leyes conexas con el proyecto de investigación que refiere al registro de entrada de los trabajadores dentro del sistema único de trabajadores (SUT) del Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Todas y cada una de estas normas fueron estudiadas y analizadas de forma objetiva y clara, para lograr determinar la mejor alternativa de solución dentro de la investigación.

Dentro del presente trabajo de investigación también se propuso tre objetivos específicos, los mismo que son:

Primer Objetivo Específico

Analizar el contenido del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2022-234 con respecto a la tabla sectorial.

Este objetivo específico tiene su verificación por medio de las encuestas que se aplicaron a los empleadores privados, mismas que en base a las respuestas obtenidas se puede determinar que el desconocimiento y la falta quizás de asesoramiento por parte de las personas que están de frente en la representación de estas entidades de estado, no brindan el apoyo o garantías suficientes para logara determinar el correcto uso de la plataforma y la instrucción formal de los registros o inscripciones en el sistema único de trabajadores, de manera que en este caso el mayor perjudicado en estos procesos siempre será el trabajador por cuanto no se da cumplimiento a lo que se establece o se manda dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-2023.

Segundo Objetivo Específico

Establecer qué derechos o beneficios se afectan al momento de registrar el contrato de trabajo en el Sistema Único del Trabajador (SUT), sin previa consideración de la tabla sectorial de salarios mínimos.

Este objetivo tiene su comprobación en base a la encuesta determinada a los empleadores, en este caso estrictamente en la pregunta 4, en donde se determina que la falta de ingreso correcto a los trabajadores se genera pérdidas y perjuicios directos a los beneficios que a futuro se le generan en base a las aportaciones realizadas en los años que se mantuvo como afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Tercer Objetivo Específico.

Proponer lineamientos para el correcto registro de ingreso de los trabajadores en el Sistema Único de Trabajadores (SUT) en base a la tabla sectorial de salarios mínimos para la no afectación de los derechos laborales y de seguridad social.

Éste último objetivo específico se verificó positivamente por cuanto en la aplicación de la encuesta, la última pregunta, hace alusión a el establecimiento de lineamientos correctos que vayan acorde a un correcto registro del trabajador, sincronizadamente con el código laboral que se a éste corresponda, en base a lo dispuesto en la tabla sectorial que establece anualmente el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Contrastación General.

¿Cómo incide el incorrecto registro de los contratos de trabajo en el Sistema Único del Trabajador (SUT), al no considerarse el objeto real de trabajo irrespetando lo contenido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2022-234?

Por medio del desarrollo del presente trabajo de investigación se ha podido contrastar positivamente las hipótesis, gracias al análisis estudio conceptual, a la fundamentación doctrinaria, al análisis jurídico y al estudio de campo realizado mediante la aplicación de encuestas, se ha podido demostrar y dejar en evidencia que el Ecuador frente este tipo de garantía, tiene gran contradicción de sus leyes, lo que genera confusión y hasta falta de protección al generando inconformidad, incomodidad para los beneficios que a futuro se deberían generar al trabajador en base a un salario sólido y legalmente pactado.

Es importante comprobar el enunciado que contiene la hipótesis, por cuanto éste guiará el desarrollo de todo el trabajo de investigación, por cuanto proporcionará y reforzará los conocimientos que se han adquirido a lo largo de la investigación, encaminada la misma a la solución de un conflicto.

Fundamentación de la Propuesta.

En virtud de que exista poca jurisprudencia e información dentro de lo que corresponde a la seguridad social, es importante determinar que todas las fuentes o estudios de campo realizado dentro de la presente investigación nos llevan a determinar el grave problema que se genera en el incorrecto registro de los trabajadores como aviso de entrada al Sistema Único de Trabajadores (SUT)

Gracias al estudio de campo, en donde se aplicó la técnica de encuesta se obtuvo de forma directa el criterio de respetables empleadores de la ciudad de Loja, quienes prácticamente daban razón o certificaban en base al realismo la falta de desconocimiento o evasión en el tema, señalando estar a favor de la propuesta establecida en el presente proyecto.

De esta forma se ha demostrado exhaustivamente durante el desarrollo del presente trabajo, la necesidad de plantear una solución a la problemática existente, la cual estaría encaminada en la realización de una reforma o la creación de un mecanismo sólido que brinde al trabajador un sistema responsable de fijación de los trabajadores en base al código de actividades que a este concierne en base a la actividad contractual fijada en el contrato de trabajo.

9. Conclusiones

Finalizado el trabajo de investigación, en base a todos los elementos conceptuales, doctrinario y jurídico y al haberse comprobado la hipótesis planteada, se concluye lo siguiente:

- La remuneración constituye un derecho individual del trabajador y tiene una dimensión colectiva por cuanto forma parte de las condiciones generales de trabajo y de las políticas públicas que se orientan a promover el empleo decente, la inclusión social y el desarrollo económico sostenible. En este sentido, su adecuado reconocimiento y cumplimiento contribuye no solo al bienestar material de los trabajadores y sus familias, sino también al fortalecimiento del tejido social y al progreso económico del país, para lo cual es fundamental garantizar una remuneración justa y equilibrada, contando con mecanismos de supervisión y control eficaces que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y laborales en materia salarial, así como el promover la participación activa de los actores sociales, incluyendo a los sindicatos y las organizaciones de empleadores, en la formulación de políticas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones salariales y laborales en el país.
- Si bien la doctrina y la normativa vigente en Ecuador respaldan la implementación de un registro integral y seguro para trabajadores, su plena ejecución enfrenta desafíos significativos que requieren de un enfoque integral y coordinado por parte de las autoridades, los empleadores y otros actores relevantes. Solo a través de la adopción de medidas concretas y la asignación adecuada de recursos se podrá garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores en el país.
- La importancia de un registro correcto de los trabajadores en el sistema único de trabajadores no puede ser subestimada, ya que su ineficacia conlleva una serie de perjuicios legales y económicos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Esta ineficacia se traduce en una falta de reconocimiento y protección de los derechos laborales, lo que puede desencadenar una serie de complicaciones a lo largo del tiempo, conllevando a una serie de perjuicios legales y económicos que pueden impactar negativamente tanto a los trabajadores como a los empleadores. Es fundamental para las empresas y las autoridades laborales garantizar un registro adecuado y preciso de los trabajadores, en cumplimiento de la normativa vigente y en resguardo de los derechos y el bienestar de todos los involucrados.

10. Recomendaciones

Al haberse desarrollado y culminado el trabajo de investigación y en virtud de ello, se procede a determinar las siguientes recomendaciones:

- Al estado y a la sociedad, para que se tome conciencia sobre la importancia del trabajo de manera que no se desestime la importancia y el reconocimiento de la protección de los derechos del trabajador, independientemente de cuál sea su posición laboral.
- A los legisladores para que actúen en concordancia con lo que se estipula en la Constitución de la República del Ecuador de conformidad con lo preestablecido en el Código de Trabajo.
- La Asamblea Nacional debe adoptar mecanismos de control sobre los derechos laborales, pues la garantía de los beneficios sólidos a los trabajadores, requiere de una legislación que vaya acorde a la regulación de las distintas modalidades de las necesidades sociales, y así mismo un mecanismo regulador óptimo al ingreso de información laboral.
- A las Autoridades de las diversas Instituciones Públicas para que puedan garantizar y precautelar el correcto desenvolvimiento y aplicación de las garantías y derechos que la Constitución Consagra todos los trabajadores asegurando de esta forma su estabilidad laboral y sus beneficios sociales a futuro.
- A las/los empleadores, personas naturales y jurídicas que se encuentran en condiciones de ofrecer empleos, para que cumplan a cabalidad todo lo dispuesto en la norma legal, garantizando los derechos de los trabajadores en base a la promulgación de información correcta e idónea al Sistema Único de Trabajadores.

11. Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2009). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Ley de Seguridad Social*. Montecristi.
- BMI Ahorro. (2023). *Blog de BMI Ahorro*. Obtenido de <https://www.bmiahorro.com/blog/tipos-de-seguros-en-ecuador/>
- Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L.
- Calvo, J. I. (2019). *Principios de la Seguridad Social* .
- Caza, G. (29 de Octubre de 2020). *Asesoría Tributaria, Laboral Y Societaria*. Obtenido de <https://www.contadoryabogado.net/2020/10/materia-gravada-para-calculo-de-las.html>
- Chalá, D. (2018). *Texto Legal y Disposiciones Complementarias. Modulo del Derecho Laboral*, 1.
- Chiriboga, Z. G. (1995). *Derechos Fundamentales en la constitución Ecuatoriana. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS* , 171.
- Codigo de Trabajo. (2005). Asamblea Nacional Constituyente.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Imprenta del Gobierno.
- Delgado, M. F. (s.f.). *Ecuador Auditores y Asesores Gerenciales*. Obtenido de <https://smsecuador.ec/tabla-sectorial-de-salarios-minimos-ecuador-2023-que-necesitas-saber/#:~:text=La%20Tabla%20Sectorial%20de%20Salarios%20M%C3%ADnimos%20establece%20el%20sueldo%20m%C3%ADnimo,como%20base%20el%20SBU%20vigente.>
- Enciclopedia Jurídica. (2020). Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>

García, G. M. (2014). Derecho a la Seguridad Social. *Estudios Políticos (Mexico)*.

Goerlich Peset, J. (2016). *Derecho a la Seguridad Social*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Gonzales, C. &. (2017). *El Derecho A La Seguridad Social*. Perú: Fondo Editorial.

Hummel Agustini, J. K. (2016).

IESS. (18 de enero de 2017). *IESS*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/empleadores-estan-obligados-a-afiliar-a-los-trabajadores-desde-el-primer-dia-/10174?redirect=https://www.iess.gob.ec/es/sala-de

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2018). *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información*. Obtenido de <https://www.gob.ec/iess>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). *IESS*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/afiliacion-obligatoria>

Ley de Seguridad Social. (2001). Quito.

Ley de Seguridad Social. (2022). *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial.

Machicado, J. (2010). *Contrato de Trabajo*. Sucre, Bolivia: USFX.

Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales_V4.pdf

Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Fondo Editorial Jurídico.

Organización Internacional del Trabajo . (2020).

Ordoñez, J. (2020). El Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Revista Jurídica del Trabajo*, 20.

Organización Internacional de Trabajo. (2014).

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Corbanese & Rosas.

Ramírez, G. P. (14 de septiembre de 2014). *Diario El Telégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuadoriano-1938-2014>

Red Internacional para los Derechos Económicos, S. y. (s.f.). *Red-DESC*. Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/seguridad-social>

- Reglamento Regimen de Transicion Seguro Vejez y Muerte. (2006). *Reglamento Regimen de Transicion Seguro Vejez y Muerte*. Quito: Registro Oficial 225.
- Roldán, P. N. (01 de abril de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- Sánchez, M. C. (2021). La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social. *e-Revista Internacional de la Protección Social*.
- Saquichagua, & I. (2015). *Efectos del incremento del salario mínimo en el empleo y los ingresos laborales de los trabajadores asalariados del Ecuador*. Cuenca.
- Sasso, J. (2019). La Seguridad Social en el Ecuador, historia y cifras. *Programa de Políticas Publicas*.
- Torrens, P. M., & Real, G. G. (2019). Salarios Mínimos y Necesidades Vitales. *Revista ECA Sinergia*, 108-117.
- Torres, W. (abril de 2022). *Diario Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/evasion-aportes-empleadores-trabajadores-iess/#:~:text=Aportes%20incompletos,a%20la%20remuneraci%C3%B3n%20real%20recibida>.
- Trabajo, O. I. (s.f).
- wikipedia. (03 de agosto de 2023). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social

12. Anexos

Anexo 1. Designación del director de Tesis.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Derecho Laboral
y Seguridad Social

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJSA-UNL-004-2023
Loja, 08 de noviembre de 2023

PARA: José Luis Ríos Zaruma, Mgtr.
DIRECTOR MAESTRÍA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 08 de noviembre de 2023, la profesional **Chimbo Ayala Beberlyn Estefany**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: "**El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo**" y a la vez autorizo su ejecución.

El docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: "*El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación*".

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



ROSARIO PAULINA
MONCAYO CUENCA

Dra. Rosario Paulina Moncayo Cuenca, Mg. Sc.
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

RPMC/RNMP
c.c. Maestrante
Archivo del programa
Expediente estudiantil

maestria.dlss@unl.edu.ec
098 053 2618

Educamos para Transformar

Anexo 2. Certificado de traducción del resumen (Abstract) del trabajo de titulación.



ALICIA M. SUING OCHOA
ABOGADA/PERITO TRADUCTOR/MEDIADORA
MAT: 11-2015-270
CALIFICACIÓN PERITO N° 1238594
Cel: (+593)0992851539 correo: amsuingochoa@gmail.com

Loja 06 de febrero de 2024

ALICIA MARGARITA SUING OCHOA, con cédula de identidad 1104506322, profesora de inglés con registro en la Senescyt 1008-11-1087914 y perito acreditado con número de calificación 1238594 certifico:

Qué tengo el conocimiento y dominio del Idioma Inglés y que la traducción del Resumen de la Tesis denominada **“El derecho a la afiliación del trabajador y su afectación en el registro de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin previa fijación del objeto del trabajo”** cuya propietaria es la Srta. **BEBERLYN ESTEFANY CHIMBO AYALA** con cédula de identidad Nro. 0706626017 es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender. Y que el mismo fue solicitado por la parte interesada.

La traducción fue elaborada en base a los documentos entregados por la parte misma.

Es todo en honor a la verdad

Atentamente



Lic. Alicia Suing Ochoa