



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

*Los Principios de la Seguridad Social y la Afiliación a las personas que realizan
trabajo no remunerado del hogar*

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogada de los
Tribunales de Justicia de la República.**

Autora: María Claudia Sánchez Vera

Director: Dr. Guillermo Ochoa Andrade

Codirector: Ab. Juan Francisco Delgado Ponce

CUENCA-ECUADOR

2017

Dedicatoria

El presente trabajo de graduación, producto de cinco años de esfuerzo, esmero, tenacidad y dedicación, va dedicado a mi Familia, pilar fundamental y motor de mi vida, a mi hermana Fernanda, a mi Abuelita María Antonieta quien ha colaborado en mi formación humana, inculcándome valores y principios, sobre todo la responsabilidad en el estudio , el amor, y dedicación al realizar cada labor en el día a día, de manera muy especial a mi Madre María Angélica, quien es la persona más importante, me ha enseñado la fortaleza, a nunca rendirme ante las adversidades de la vida, y luchar hasta alcanzar mis metas, persona a quien admiro tanto en lo personal como en lo profesional, quien es un ejemplo en mi vida, y con su apoyo durante estos cinco años de carrera universitaria me ha demostrado su incondicional cariño.

María Claudia

Agradecimientos

A mi Director Doctor Guillermo Ochoa Andrade, profesional que además de profesor ha sabido ser amigo, quien durante el proceso de la elaboración de este trabajo, ha compartido conmigo sus conocimientos, experiencia y tiempo, lo cual me ha sido de mucha ayuda para llevar a buen término el desarrollo del mismo.

Agradezco también a todos quienes conforman la Comunidad Universitaria, personal administrativo y docente, por su calidad humana y haberme abierto las puertas de esta institución que durante estos cinco años ha sido mi segundo hogar, y a la cual me siento orgullosa de pertenecer.

Al Doctor Eugenio Fernández Vintimilla, distinguido profesional, quien con su gran calidad humana, supo brindarme su ayuda y conocimientos.

Al Abogado Juan Francisco Delgado, por su valioso aporte en el desarrollo de este trabajo de titulación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.	vii
Índice de Anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	0
CAPÍTULO I: EL DERECHO AL TRABAJO Y LA AMPLITUD DE SU CONTEXTO	1
1. Introducción	1
1.1. Marco Teórico: Legal y Doctrinario.	2
1.1.1. Principios del Derecho al Trabajo.....	7
1.1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo.....	9
1.2. Sujetos que intervienen en la relación laboral.....	10
1.2.1. El Trabajador.....	10
1.2.2. El Empleador.....	15
1.2.2.1. Clasificación doctrinaria de la figura del empleador.	17
1.3. Formas de trabajo reconocidas y su contexto histórico.	19
1.4. Trabajo no remunerado del hogar, su reconocimiento Constitucional.	34
1.5. Acceso a la seguridad social como consecuencia del derecho al trabajo.....	37
1.5.1. Proceso a seguir para la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	38
1.5.2. Reclamo Administrativo por falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	41
1.6. Conclusiones	49
CAPITULO II: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL: MARCO TEÓRICO Y CONSTITUCIONAL.....	50
2. Introducción	50
2.1. Seguridad Social: Definiciones al respecto.....	51

2.1.1. Fuentes del Derecho a la Seguridad Social.....	57
2.1.2. Características de la Seguridad Social.	58
2.1.3. Campo de Aplicación de la Seguridad Social.....	61
2.2. Principios Constitucionales que rigen la Seguridad Social.....	62
2.2.1. Principio de Solidaridad.....	64
2.2.2. Principio de Obligatoriedad.	65
2.2.3. Principio de Universalidad.....	66
2.2.4. Principio de Equidad.....	68
2.2.5. Principio de Eficiencia.....	68
2.2.6.Principio de Suficiencia.	69
2.2.7. Principio de Subsidiariedad.....	70
2.2.8. Principio de Transparencia.....	71
2.3. Beneficiarios según la Ley de Seguridad Social y Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.	71
2.3.1. Afiliados de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.....	75
2.3.2. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y la reforma a la Ley de Seguridad Social, con respecto a los sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio.	79
2.4. Institución encargada de atender las prestaciones del Seguro Universal Obligatorio.	85
2.4.1. Reseña Histórica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	86
2.4.2. Principios, objetivos estratégicos, misión y visión del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	91
2.4.3. Estructura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	95
2.5. Conclusiones	99
CAPÍTULO III : LA AFILIACIÓN A LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	100
3. Introducción	100
3.1. Igualdad: Marco Teórico y clasificación.....	101
3.1.1. Igualdad Formal.	103
3.1.2. Criterios doctrinarios que justifican el trato diferenciado entre los miembros de una sociedad.....	104
3.1.3. Igualdad Material.	106
3.2. Principio de igualdad y no discriminación reconocido en la Constitución.	108

3.2.1. Concepto de Discriminación.....	110
3.2.2. Formas de manifestar el derecho de no discriminación dentro del concepto de la igualdad.....	112
3.3. Contingencias Cubiertas: Análisis de las prestaciones y monto económico.....	115
3.3.1. Las Prestaciones, definición, característica fundamental, financiamiento y clasificación.....	116
3.3.2. Contingencias cubiertas por el Seguro Universal Obligatorio.....	121
3.3.2.1. Enfermedad.....	122
3.3.2.2. Maternidad.....	126
3.3.2.3. Jubilación Ordinaria por Vejez.....	130
3.3.2.4. Jubilación por Invalidez.....	132
3.3.2.5. Jubilación por Discapacidad.....	134
3.3.2.6. Auxilio para funerales.....	135
3.3.2.7. Cesantía.....	135
3.3.2.8. Seguro de Desempleo.....	137
3.3.2.9. Muerte.....	139
3.4. Riesgos de Trabajo: Ámbito de aplicación, Prestaciones Básicas, y su clasificación.....	141
3.4.1. Accidente de trabajo.....	147
3.4.2. Enfermedad Profesional.....	152
3.4.3. Riesgos del Trabajo: Conocimiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	156
3.4.4. Efectos de los Riesgos del Trabajo: Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.....	159
3.4.5. Beneficiarios.....	163
3.4.6. Cobertura.....	164
3.4.7. Prestaciones.....	165
3.4.8. Clasificación de las Prestaciones.....	171
3.5. Conclusiones.....	173
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	174
Bibliografía.....	180
ANEXOS.....	187

Índice de Tablas

Tabla 1. Incapacidades según el Código Civil.	13
Tabla 2. Tabla Resumen de Aportación – Trabajo No Remunerado del Hogar	85
Tabla 3. Requisitos para la jubilación ordinaria por vejez.....	131
Tabla 4. Tabla resumen de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.....	154

Índice de Anexos

Anexo 1: Tabla de Cotización de los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia , Año 2017	187
Anexo 2: Tabla de Cotización de los funcionarios del Servicio Exterior residentes en el Extranjero, Año 2017.....	188
Anexo 3: Tabla de Cotización de los trabajadores temporales de la industria azucarera, Año 2017.....	189
Anexo 4: Tabla de Cotización de los trabajadores autónomos, sin relación de dependencia y de los afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, pasantes, becarios, internos rotativos, afiliados voluntarios ecuatorianos residentes en el exterior, miembros del clero secular y personas jubiladas que se afilien al IESS, Año 2017.....	190

Resumen

La presente investigación, contiene un profundo análisis y estudio acerca del trabajo no remunerado del hogar, reconocido en nuestro país hace pocos años atrás, como una forma de trabajo, dirigiendo entonces nuestra investigación hacia el derecho a la seguridad social como consecuencia del trabajo, y las condiciones en las cuales, este grupo de la población antes olvidado de toda protección, accede a la seguridad social ecuatoriana, materializada a través de las prestaciones que otorga el seguro general obligatorio a sus afiliados, teniendo como institución responsable de aquello al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

PALABRAS CLAVE: trabajo no remunerado del hogar, derecho a la seguridad social, prestaciones, seguro general obligatorio, afiliados, instituto ecuatoriano de seguridad social.

Abstract

This research paper presents an in-depth analysis and study of the unpaid household work, recognized in our country as a form of work a few years ago. This investigation is aimed at the right to social security as a result of work and the conditions in which this group of the population, previously without any type of legal protection, can access to the Ecuadorian social security through the benefits provided to its members by the compulsory general insurance the Ecuadorian Institute of Social Security responsible for it, offers.

KEYWORDS: Unpaid Household Work, Right to Social Security, Benefits, Compulsory General Insurance, Members, Ecuadorian Institute of Social Security.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Introducción

El Derecho al Trabajo desde sus inicios e incluso hasta hace poco tiempo atrás, ha estado vinculado siempre con la relación laboral, es decir la presencia permanente tanto del empleador como del trabajador, sin embargo la Constitución de la República del Ecuador, rompiendo el común denominador, reconoce al trabajo no remunerado del hogar como útil y necesario para el desarrollo del país, y consecuentemente el acceso a la Seguridad Social, debido a que la misma se caracteriza por ser inherente al ser humano, es decir que únicamente por tener la calidad de tal, merece acceder a todos los beneficios que ella presta, a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es por ello que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, como sujetos protegidos por el seguro general obligatorio.

Cabe recalcar que tanto la afiliación, lo cual analizaremos en este trabajo de investigación, como el acceso a las prestaciones que comprenden la Seguridad Social, deben sujetarse a ciertos lineamientos u orientaciones, denominados principios consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en la Ley de Seguridad Social, los mismos que serán detallados desde un enfoque legal y doctrinario, en especial el principio de universalidad que en definitiva no es más que la igualdad de condiciones en el acceso de toda la población asegurable, a las prestaciones que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus afiliados y afiliadas, ya que todas las personas son iguales ante la ley y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, como bien lo manifiesta la Carta Magna, en el principio de igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO I: EL DERECHO AL TRABAJO Y LA AMPLITUD DE SU CONTEXTO

1. Introducción

No es posible desarrollar este aspecto, sin entender que el derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación obrero - patronal, es decir el vínculo que une a dos partes, por un lado el empleador o patrono y por otro el trabajador o empleado, todo esto generalmente mediante un contrato de trabajo, dejando abierta la posibilidad de que se entable una relación laboral sin el mismo.

Considerando entonces al contrato de trabajo, como un acuerdo de voluntades, que genera derechos y obligaciones entre las partes, lo cual significa que a consecuencia de la prestación de los servicios lícitos y personales por parte del trabajador hacia su empleador, le corresponde una contraprestación de índole económica, denominada remuneración, la cual debe basarse en el principio constitucional: a igual trabajo igual remuneración.

Hasta hace algunos años trabajo era considerado siempre el esfuerzo humano ya sea este físico o intelectual, susceptible de valoración o compensación económica, pero cabe recalcar que nuestro país es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, en razón de aquello, la Constitución de la República del Ecuador en el capítulo sexto, sección tercera, reconoce a las actividades que realiza una persona dentro del hogar, como una forma de trabajo, a pesar de que no perciba remuneración alguna y como consecuencia de ello, tiene acceso a la Seguridad Social, por ende a todas las prestaciones que otorga, ya que es considerado un derecho irrenunciable de todas las personas.

Lo que vamos a tratar en este capítulo con respecto a la Seguridad Social, son los regímenes de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los requisitos, la aportación personal y patronal, los sujetos con respecto a cada uno de ellos, el proceso de afiliación, verificación de su cumplimiento y que lo debe hacer el trabajador que no ha sido afiliado por su respectivo empleador en el tiempo que debía como una de sus obligaciones previstas en la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo.

1.1. Marco Teórico: Legal y Doctrinario.

No podemos empezar este análisis sin antes reflexionar que el trabajo, es el esfuerzo o sacrificio que día a día hace el individuo, sin distinción de género, es decir ya sea este hombre o mujer, para su manutención y superación enfocado a él como persona, en su propia esencia y realización y, a su familia, por la cual debe generar recursos económicos que le permitan tener y brindar una vida digna , constantes y motivadas expectativas para el desarrollo, y sobre todo debe estar dirigido hacia un objetivo principal y desencadenante, que es recibir una compensación económica, un medio de vida y herramienta para la libertad que dignifica a quien lo realiza.

La Constitución de la República del Ecuador¹, con respecto a este tema, señala en su artículo 83, las responsabilidades u obligaciones morales de los ciudadanos en calidad de miembros de la sociedad, específicamente en el numeral 2, la siguiente:

“Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) 2. (...) No ser ocioso (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 83). , en consecuencia lo que trata de explicar la norma suprema, es que el trabajo es una necesidad de ser útiles, servir a la sociedad, participar de la producción, colaborar con el desarrollo del país, hacer algo productivo, y a su vez beneficiarse de ese empleo a través de una retribución económica.

¹ Notas: Constitución de la República del Ecuador, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente y publicada en el registro oficial No. 449 en octubre del 2008.

La doctrina acerca del derecho del trabajo piensa que “(...) Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) (...)” (Cabanellas, 2005, p.p. 121-122). Aquí se incluye al trabajador de todo tipo, sin importar si predomina en él, el **intelecto**; englobando en este aspecto la preparación académica y conocimientos en una área respectiva, la **mano de obra** donde lo esencial es la destreza y habilidad con sus manos, la **capacidad de dirigir**, es decir su facilidad para coordinar proyectos, dar órdenes, manejar, supervisar al personal, **administrar, guardianía**, incluyendo entonces a la vigilancia del lugar, de **oficina** todo lo que implique la debida atención al público, etc.

“(...) el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes (...)” (De Diego, 1998, p.47). Si se analiza, en un sentido literal la definición que da el autor, es fácil darse cuenta que excluye a los trabajadores autónomos y por cuenta propia.

La autora Isabel Robalino (2006), en su obra Manual de Derecho del Trabajo, cita al doctrinario Néstor de Buen, quien conceptualiza al derecho del trabajo, de la siguiente manera:

(...) El tratadista mexicano Néstor de Buen nos habla de un “conjunto de normas que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (...). (p.32)

Refiriéndose el autor a las normas o reglas de derecho, que incluyen de por sí una hipótesis y una consecuencia, y por la materia que regulan, tienen relación con el trabajo dependiente. En fin, el Derecho del Trabajo, es un conjunto de reglas, instituciones, principios, que sirven para definir y controlar las relaciones que surgen entre las partes, en virtud del trabajo, para proteger derechos, intereses laborales, profesionales,

mejoramiento de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, sin dejar de lado obligaciones y responsabilidades, para de esa manera lograr una mejor relación obrero-patronal.

Ahora es importante mencionar, que el Derecho del Trabajo ha sido analizado desde varios puntos de vista. A continuación explicaremos cada uno de ellos:

(...) De acuerdo a los Fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice que: “Derecho al Trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (...). (Robalino, 2006, p.31)

La fuerza laboral, el individuo en sí, el conjunto de ellos, que presta sus servicios al empleador, está consciente de la importancia que se genera a consecuencia del trabajo físico o intelectual producido, ello implica, con la amalgama existente de reglas de derecho, un grado de seguridad jurídica, que conducen a su fiel y obligatorio cumplimiento pues si no son acatadas traen consecuencias que vuelven vulnerable la seguridad individual, familiar y grupal, proyectada a la observancia de nociones o mandatos de optimización que en si son los principios, encaminados a proteger a la clase trabajadora, que ve en su retribución económica, a consecuencia de la labor realizada, su posibilidad de subsistencia.

“(…) *Desde el punto de vista del sujeto*, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que el derecho del trabajo es el “derecho especial de los trabajadores dependientes” (...)” (Robalino, 2006, p.p. 31-32).

Todo lo que hablamos anteriormente solo incluye a las personas que prestan sus servicios para otra, en calidad de dependientes, subordinados a él, cumpliendo con órdenes o instrucciones dadas por su empleador, es decir, no se considera a los trabajadores autónomos, independientes, etc. que realizan actividades, que en nuestra legislación, si son consideradas como trabajo por cuenta propia.

(...) Según el objeto: Rafael Caldera nos habla de “conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (...). (Robalino, 2006, p.32)

El esfuerzo, dedicación y empeño, de tipo físico, intelectual o material, permanente o temporal, que realizan los seres humanos en una actividad laboral, tiene como fin el alcanzar la superación como individuo y de sus familias, a través de la compensación económica que redundará en el progresivo contacto efectivo del grupo familiar con el entorno; así como del ente productor, el trabajador, con los demás integrantes del equipo laboral y el empleador.

Por último nos referimos a otro punto de vista acerca del Derecho del Trabajo y podemos indicar que:

(...) Otros se refieren a la relación en sí misma. Y así el profesor español Pérez Botija define al Derecho del Trabajo como el “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo” (...). (Robalino, 2006, p.32)

Otros entienden que el justo y necesario derecho del pueblo al acceso al trabajo abarca únicamente la relación entre el dador de empleo, es decir el empresario, empleador u otro y el trabajador y, lógicamente de estas dos partes con el Estado regulador y protector, consecuentemente según este profesor español se logrará la tutela del trabajo.

En el plano internacional, con respecto a la libre elección del trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos nos indica lo siguiente: “Art. 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 23).

En el fondo lo que nos quiere decir, es que el derecho al trabajo corresponde a todas las personas, como bien lo manifiesta el principio de igualdad y no discriminación, que es uno de los principios de aplicación de los derechos constitucionales, el mismo que se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, y que para mi criterio lo que quiere decir es que al momento de otorgar este y todos los derechos, no deben importar ciertas condiciones que tenga cada individuo. Además es indispensable que dicha actividad, aparte del desgaste físico que implica la ejecución de la misma, esté acompañada de la capacidad de raciocinio, discernimiento, autonomía de la voluntad, es decir la libertad de escoger, que consiste en la facultad que tiene el individuo de seleccionar de las opciones de empleo cual le conviene a sus intereses, en cuanto al horario, desarrollo de sus capacidades, oportunidad para crecer personalmente, retribución económica, etc.

Bajo condiciones satisfactorias en el ambiente laboral, aquí se incluye al buen trato por parte del empleador, medidas de higiene y seguridad en el lugar donde ejecute sus actividades concernientes al trabajo, así como el derecho de toda persona sin ningún tipo de discriminación, de recibir una remuneración justa, es decir, equitativa y proporcional a las actividades que realiza, la cual debe asegurar una subsistencia digna tanto del trabajador como de su familia.

La Constitución de la República del Ecuador en concordancia con lo mencionado en el párrafo anterior, dice:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33)

De lo dicho anteriormente se puede recalcar que el Código del Trabajo² explica que:

² Notas: Código del Trabajo, actualizado 2015.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio (...). (Código del Trabajo, 2015, art. 3)

1.1.1. Principios del Derecho al Trabajo.

A continuación vamos a explicar algunos de los principios por los cuales se rige el Derecho al Trabajo, y para ello la norma suprema, en los numerales 1, 2,3, 4 y 10, de su artículo 326, indica:

“**Art. 326.-**El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (...)
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. (...).” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326)

Con respecto al numeral 1 del artículo 326, la Carta Magna, quiere manifestar que El Estado como ente garante del buen vivir y bienestar de las personas lo que debe pretender es promover e incentivar su capacidad productiva y que tengan un medio de

sustento a través de un trabajo lícito, que los dignifique y potencie su auto-superación, creando fuentes para ello, incentivando el desarrollo y generando progreso individual y de la Patria, pues, el trabajo digno que produzca un ingreso que satisfaga necesidades, genera personas prestas al progreso.

Para entender de mejor manera la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, que indica la norma suprema, en el numeral 2 de su artículo 326, es necesario poner ejemplos, el derecho a vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto, ropa de trabajo, etc., son derechos del trabajador que cualquier cláusula que vaya en contra de este principio, es decir que los niegue o disminuya, es nula o de ningún valor jurídico.

Con este principio, la Carta Magna, en el numeral 3 de su artículo 326, quiere manifestar que cuando existan leyes, reglamentos, ordenanzas, acuerdos, resoluciones, documentos contractuales u otros de cumplimiento, y se tenga duda sobre cual se debe aplicar, se deberá tener claro que tiene que ser siempre aquel que sea más favorable a los intereses del trabajador.

En cuanto a la relación que debe existir entre el trabajo realizado y la remuneración recibida, el numeral 4 del artículo 326 de la norma suprema, quiere indicar que siempre en una relación laboral tiene que estar presente un equilibrio o justa proporción entre el trabajo que se ejecuta sea este físico o intelectual y la compensación económica que se recibe por ello, debe necesariamente estar acorde al derecho que asiste al trabajador, pues, lo contrario implicaría abuso y explotación que vulnera la justicia pura del hombre y su esfuerzo por superarse se convierte en un profundo resentimiento y rechazo al verse limitado en sus aspiraciones económicas producto de su esfuerzo.

Por último, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 numeral 10, prevé el diálogo como una manera de solucionar conflictos de trabajo los mediante medios facultativos como la mediación y el arbitraje, cuya esencia justamente es el diálogo, el consenso, el acuerdo, la comunicación respetuosa y amable entre las partes, que llevan a resultados altamente beneficios tanto para el empleador como para el trabajador. Cabe recalcar que siempre este tipo de procedimientos estarán dirigidos, por un tercero neutral e imparcial, es decir que no se inclina hacia ninguna de las dos partes

presentes, a esta persona se le conoce como Mediador, el mismo que debe haberse formado como tal y estar autorizado. Al concluir la diligencia se levantará un acta ya sea de acuerdo total, parcial o imposibilidad de acuerdo.

Existen a parte de los analizados anteriormente, nuevos principios del Derecho Laboral que la doctrina los ha reconocido, como por ejemplo “De buena fe, De equidad, De justicia social y De gratuidad” (Monesterolo, 2007, p.60). , que sirven de criterio al juzgador al momento de aplicar el derecho positivo.

1.1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo.

Por último vamos a indicar que Monesterolo (2007), hace referencia a una clasificación con respecto a las Fuentes del Derecho Laboral en:

“Fuentes de normas generales y Fuentes de normas particulares:

Fuentes de normas generales (...):

- “Convenios Internacionales”
- “Constitución de la República”
- “Mandatos Constituyentes”
- “Código del Trabajo y demás leyes laborales ”
- “Jurisprudencia”
- “Reglamentos administrativos e internos de empresas”
- “Fallos y resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje”
- “Resoluciones del CONADES y de las comisiones de fijación de sueldos y salarios mínimos sectoriales”
- “Contratos Colectivos”
- “Actas transaccionales”
- “Costumbre”.
- “Código Civil” y “Código de Procedimiento Civil”.

Fuentes de normas particulares (...)

- “ Contrato individual de trabajo”
- “ Sentencias”
- “Otras: Doctrina, Equidad, Justicia social”.”. (p.23)

Cabe recalcar, que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano durante el período de tiempo transcurrido desde la publicación de esta obra, se han dado cambios, uno de ellos es que el 23 de mayo del 2015, entró en vigencia el denominado Código Orgánico General de Procesos, mismo que deroga las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

1.2. Sujetos que intervienen en la relación laboral.

El Código del Trabajo Ecuatoriano, se refiere al contrato individual de trabajo, y lo entiende como:

Art. 8 (...) el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2015, art. 8)

De la definición, citada se puede colegir que para la existencia del contrato de trabajo y en consecuencia de una relación laboral, lo esencial es la presencia del elemento personal, es decir el trabajador y el empleador.

1.2.1. El Trabajador.

El trabajador es la figura productora, generadora, dentro de la relación de trabajo, que forma parte integral del círculo de la relación laboral.

Trabajador es la “(...) persona natural, una persona física, un ser humano de carne y hueso, que labora libremente a través de un esfuerzo biosíquico y que recibe por su trabajo una compensación económica llamada remuneración (...)” (Fernández, 2013, p.p. 152 -153).

El ordenamiento jurídico en materia laboral, es decir el Código del Trabajo, conceptualiza al trabajador como: “**Art. 9.- Concepto de trabajador.-**La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2015, art. 9).

En fin se le considera trabajador a la persona física, con mente y cuerpo, capaz de poner las actividades que mejor sabe hacer, o a lo que habitualmente se dedica, al servicio de otra persona o entidad, con esmero, cuidado, dedicación y responsabilidad, con la seguridad de que recibirá reconocimiento económico que le permita superación personal y familiar. En algunos países, a través de su normativa en materia laboral, incluyendo al nuestro, se utiliza los términos empleado u obrero sin enfatizar en qué se les diferencia a estos dos términos, al respecto podemos indicar que:

(...) Son varios criterios a lo largo del tiempo para distinguir al obrero del empleado. El primero de ellos radica en la preponderancia del esfuerzo manual o del intelectual. Así, obrero es quien ejecuta un trabajo en el que prima el aspecto físico sobre el intelectual, en tanto que empleado es quien ejecuta una labor primordialmente intelectual. El otro criterio consiste en establecer el fin de las actividades de cada uno. En este sentido, obrero es quien se dedica a la producción de bienes de consumo y a la satisfacción de necesidades primarias de la sociedad; mientras que el empleado se ocupa de actividades de dirección y administración (...). (Monesterolo, 2007, p.104)

En cuanto a la normativa o legislación que se debe aplicar, varía dependiendo si se trata del empleado u obrero, por lo cual es importante distinguirlos.

Por un lado en el caso del:

“(…) **-empleado**, (…) Régimen legal aplicable:
-sector público: las leyes del Derecho Administrativo;
-sector privado: Código del Trabajo (…)” (Monesterolo, 2007, p.103).³

Al referirnos a las leyes del derecho administrativo, estamos hablando de la Ley Orgánica del Servicio Público, en siglas LOSEP.

“(…) **-obrero**, (…). Régimen legal aplicable: siempre Código del Trabajo” (Monesterolo, 2007, p.103).

El criterio del doctrinario Eugenio Fernández Vintimilla es que “(…) Lo correcto es llamar a todos trabajadores, porque en actividades laborales, sin excepción, existe simultáneamente el desgaste de energías síquicas y físicas, aunque naturalmente una de ellas sea más pronunciada que la otra (…)” (Fernández, 2013, p.153).

Por mi parte, efectivamente comparto con el criterio del doctor Fernández, debido a que las actividades que realizan tanto el empleado como el trabajador/obrero son consideradas trabajo, entrega, con el consiguiente esfuerzo o desgaste que ello significa, sin importar del tipo que sea. Cabe recalcar que no es posible otorgar la calidad de trabajador a una persona jurídica, debido a que por el simple hecho de ser una ficción creada por la ley, como ya sabemos necesita representación al considerársele un incapaz relativo, al respecto se cita:

“(…) No se puede considerar trabajador a la persona jurídica o abstracta, pues no puede ejecutar por sí una prestación de servicios” (Ochoa, 1996, p.38). ; El catedrático en materia laboral, trae a colación algo muy importante, la capacidad para contratar y obligarse, como ya lo aprendimos a lo largo de nuestro estudio, se regula por las reglas del Código Civil que con respecto a este tema dice lo siguiente:

“Art.1462.- Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces” (Código Civil, 2007, art.1462).

³ Notas: Actualmente en el Ecuador, con las enmiendas a la Constitución aprobadas el 03 de diciembre del 2015, por el Pleno de la Asamblea Nacional, el mismo que modifica el artículo 326, numeral 16, de la Carta Magna, por lo cual, las personas que prestan servicios en el sector público, están amparadas por una sola ley la LOSEP, es decir a partir de las enmiendas, el amparo del Código de Trabajo es para quienes iniciaron su relación laboral antes de ellas, pues todos aquellos que ingresen el sector público están bajo las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). En otras palabras, la misma norma para todas las personas que brindan su servicio al sector público.

Se entiende por capacidad, conforme lo indica el Código Civil, lo siguiente: “**Art. 1461.-** (...) La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra.” (Código Civil, 2007, art. 1461). , es decir es la facultad que tiene todo ser humano de adquirir o contraer obligaciones, celebrando cualquier clase de actos o contratos que libremente elija sujetándose lógicamente a la ley, por sí mismo y sin el permiso o licencia de otra persona, con esto el Código Civil se refiere a la capacidad de ejercicio, debido a que como ya es de conocimiento la capacidad de goce tenemos todos las personas.

La ley hace referencia a dos clases de incapacidades

Tabla 1. Incapacidades según el Código Civil.

INCAPACES ABSOLUTOS	INCAPACES RELATIVOS
Dementes	Menores adultos
Impúberes	Interdictos de administrar sus bienes
Sordomudos que no pueden darse a entender por escrito	Personas Jurídicas

Fuente: Artículo 1463 del Código Civil Ecuatoriano. **Elaborado por:** María Claudia Sánchez Vera.

En materia laboral, es posible contratar a una persona menor de dieciocho años de edad, conforme consta en el Código de la Niñez y la Adolescencia. “**Art. 82.-** (...) Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país (...)” (Código de la Niñez y la Adolescencia, 2013, art. 82).

Es necesario señalar que está prohibido el trabajo a menores en ciertas actividades, pues afectan el desarrollo integral del individuo, más aun tratándose de un adolescente.

Esto lo corrobora, el Código del Trabajo, cuando indica que: “**Art. 35.-** (...) Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración” (Código del Trabajo, 2015, art. 35). , es necesario señalar también que el mismo cuerpo legal hace referencia los trabajos prohibidos a menores.

Ahora para volver al tema que es motivo de análisis dentro de este trabajo de titulación, la relación que une al trabajador y al empleador se caracteriza por la subordinación o dependencia que “ (...) ha sido considerada como económica, técnica y jurídica (...)” (Fernández, 2013, p.154).

Considero personalmente, que la subordinación de tipo jurídico-contractual, es importante ya que compete analizarla a la rama del derecho laboral, debido a que son los efectos que provienen del contrato, convenio o acuerdo de voluntades pactado entre las partes, que siempre deberán estar supeditadas al orden normativo-jurídico vigente; al amparo de las cuales, el empleador y el trabajador se comprometen a cumplir con sus obligaciones y derechos.

A continuación el Código del Trabajo, en los literales: a, d, e, f, i de su artículo 45, nos da a conocer algunas de las obligaciones del trabajador:

“**Art. 45.- Obligaciones del trabajador.-**Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; (...)
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido de forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; (...)
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades (...).” (Código del Trabajo, 2015, art. 45)

Sobre el tema debo citar:

(...) tal actividad (trabajo) no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo, con un vínculo contractual de por medio que genera dependencia, como por ejemplo el contrato de trabajo (lo que se identifica como empleo), sino que también incluye el realizado por los independientes o por quienes desarrollan labores por cuenta propia. (...). (Monesterolo, 2007, p.p.2-3)

Lo cual comparto, debido a que no necesariamente se entabla una relación laboral por medio de un contrato de trabajo, así lo reconoce la normativa de nuestro país, que será objeto de posterior análisis, debido a que considera, como formas de trabajo, las actividades realizadas por cuenta propia e independiente.

1.2.2. El Empleador.

Por otro lado, tenemos al empleador, acerca del mismo podemos decir que:

(...) Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona física o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo (...). (Forero, 1997, p.365)

Se han utilizado varios términos como patrono, patrón, jefe, dador de trabajo, contratante, empresario y por último empleador, mismo que ha sido aceptado, y que actualmente es utilizado por la sociedad en general para referirse a esta parte que forma parte de la estructura de la relación laboral. La normativa vigente en esta materia en nuestro país, lo define como: “**Art. 10.-** (...) La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (...)” (Código del Trabajo, 2015, art. 10).

En definitiva, empleador es la persona a quien el trabajador, presta sus servicios lícitos de manera subordinada, es decir, bajo sus órdenes, dirección, vigilancia y cumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo que ha sido debidamente celebrado, todo esto, a cambio de una compensación económica. Debemos hacer referencia a algo muy importante dentro de la relación laboral, es que frente al trabajador, el empleador debe ser una persona fácilmente identificable; es fundamental que conozca en forma definida, a quien debe obedecer, respetar y rendir cuentas de sus actividades laborales.

Del hecho de que el empleador, por decirlo de alguna manera, pone las reglas del juego, doctrinariamente existe el criterio acerca de la importancia del empleador diciendo que “(...) Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo (...)” (Forero, 1997, p.365).

A mi criterio dicho argumento no es del todo cierto, debido a que si bien es necesario que el trabajador tenga claro quién es su empleador, la persona a quien brinda sus servicios, para entablar una relación siempre se requiere de manera indispensable y precisa, la presencia de dos partes, en este caso empleador y trabajador y, ninguna es más importante que la otra, pues a falta de una de ellas, simplemente la relación laboral no se da.

Es verdad que el empleador, es el generador del empleo, pero no por ello, dentro de la relación es superior al empleado, obrero o trabajador, que cumple con sus órdenes, realizando tareas o actividades que permiten el crecimiento o desarrollo de la empresa o negocio o, simplemente porque no es decisión o no está el empleador en la capacidad de ejecutarlas se ve en la necesidad de contratar a otra persona que realice dichas actividades; si bien es cierto que existe subordinación de una parte hacia la otra, no por ello el empleador, va a faltar o incumplir sus obligaciones contractuales, irrespetar, o atentar contra la dignidad del empleado, ya que recíprocamente se deben respeto y observancia a normativa, debido a que ambas partes suscribieron el contrato de trabajo, y en consecuencia, tienen derechos y obligaciones respectivamente.

1.2.2.1. Clasificación doctrinaria de la figura del empleador.

Hay estudiosos en materia laboral, que tienen la convicción que es necesario clasificar a la figura del empleador, y acertadamente Forero (1997), propone los siguientes criterios:

“(…) El empleador debe ser persona natural o jurídica: Frente a la persona natural, cabe considerar como fenómeno de trascendencia la edad y por ello hablamos de mayores y menores de edad (…)” (p.368).

Frente a ello, debemos traer a colación la capacidad para celebrar un Contrato de Trabajo, “(…) La teoría clásica manifiesta que no puede considerarse o catalogarse al menor como empleador, a menos que la legislación particular nacional así lo estime (…)” (Forero, 1997, p.368).

Deja al arbitrio de lo que establezcan las legislaciones internas de cada uno de los países, pero en un principio no es factible que un menor de edad sea considerado empleador.

En el caso de la legislación ecuatoriana, la situación se encuentra normada por el Código Civil, mismo que dispone: “**Art. 1463.-** (…) Son también incapaces los menores adultos (…)” (Código Civil, 2007, art. 1463). , este menor púber o menor adulto es incapaz relativo y como resultado de ello, necesita la representación de otra persona para actuar, por tanto, por sí mismo no puede celebrar contratos y en consecuencia, tener la calidad de empleador, ya que se adquiere la capacidad para ello a los dieciocho años, habiendo cumplido la mayoría de edad.

Es decir, en cuanto a la capacidad para la celebración de contratos lo señala el Código Civil, en materia laboral, con respecto a la calidad de empleador y su capacidad para obligarse, en lo referente a la edad, siendo diferente para con el trabajador o empleado que no requiere representación para contraer obligaciones, al ser menor de edad, pues conforme al análisis efectuado en párrafos anteriores, es necesario que se cumpla, en lo que a este tema se refiere, con lo determinado por el Código de la Niñez y la Adolescencia y Código del Trabajo.

Algo muy importante que se debe tener presente, es que si el empleador es una persona jurídica, tiene que contratar al trabajador por medio de sus representantes, que taxativamente nos indica el Código del Trabajo:

Art. 36.- Representantes de los empleadores.-Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador (...). (Código del Trabajo, 2015, art. 36)

Con esto se quiere explicar que:

“Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador (...)” (Fernández, 2013, p.159).

Retomando la clasificación efectuada por Forero (1997), “(...) La persona jurídica puede ser: de derecho público, de derecho privado o mixta (...)” (p.368).

“(...) Dentro del primer subgrupo, o de derecho público, cabe considerar al Estado, ya sea unitario, federal, y dentro de él las diversas circunscripciones territoriales con acepciones tales como: departamentos, intendencias, comisarías, provincias, cantones, municipios, corregimientos o veredas.” (Forero, 1997, p.368).

En cuanto a las personas jurídicas de derecho privado:

Dentro de las personas jurídicas de derecho privado tenemos: Las sociedades comerciales de personas o de capitales, las corporaciones o fundaciones divididas en subgrupos en atención a su ánimo de lucro, por una parte y de beneficio colectivo o de interés social por otro. También merecen citación las entidades religiosas de todo orden, los colegios profesionales y agremiales, hermandades o sindicatos, así como figuras

asociativas formales que se convierten en empleadores. (...). (Forero, 1997, p.369)

“(…) Ya sea por integración de capital estatal y privado, o bien de capitales nacionales y extranjeros como sucede con la exploración y explotación de petróleos mediante convenios de asociación, debemos incluir a las personas jurídicas de carácter mixto (…)” (Forero, 1997, p.369).

1.3. Formas de trabajo reconocidas y su contexto histórico.

Todo tiene su origen en el famoso Derecho Romano hace muchos años atrás, en la edad antigua, época en la cual, la relación laboral tenía como fundamento principal el considerar al hombre lejos de un ser humano productor, y sujeto de derechos y obligaciones, un esclavo, entonces aparecieron, dos figuras jurídicas:

La primera es la:

Locatio conductio operarum. O Contrato de Arrendamiento de Servicios. Contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagar por éste un precio en dinero (...) y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo (...). (Machicado, 2010, p.p. 4-5)

Cabe recalcar que en este tipo de contrato que era común en ese entonces, no se consideraba de ninguna manera al esclavo, productor del trabajo, como sujeto de derechos y obligaciones.

La segunda, es el “*locatio conductio operis* (...) Contrato Consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y está a pagar un precio por ella (...)” (Machicado, 2010, p.5).

En resumen, en dicha época la relación de trabajo, no era justa y se basaba como ya lo dijimos, en la esclavitud, por lo tanto, el hombre era propiedad del amo y, como

trabajador, no se le reconocía ningún derecho, es decir la explotación fue una característica fundamental, entonces el escenario se convirtió en una lucha constante por dejar a un lado la concepción que se tenía en la antigüedad del trabajo, hasta alcanzar la idea que actualmente se tiene del trabajo , como una herramienta para engrandecer a quien lo ejecuta y un derecho constitucional otorgado a todos los seres humanos sin distinción alguna.

Poco a poco va evolucionando el derecho al trabajo, remontándonos así “(...) En la *Edad Media* el concepto materialista del trabajo (trabajo=mercancía) es rechazado por la influencia del Cristianismo (...)” (Machicado, 2010, p.5).

Cabe recalcar que “(...) existe aún la *locatio conductio operarum*, reglamentada por la *Corporaciones de oficios* (...)” (Machicado, 2010, p.5). , en las cuales el trabajo no iba al mismo nivel si no “(...) *jerarquizado* por escala gremial, que partía del aprendiz (*discipuli*), ascendía por el *oficial* o compañero y concluía por el maestro (*magistri*) (...)” (Machicado, 2010, p.5).

Para reglamentar o regular las denominadas Corporaciones de oficios, surgen “(...) **Los Estatutos.** *Normas rectoras de desenvolvimiento y organización interna de las Corporaciones de oficios* (...)” (Machicado, 2010, p.6). Por estatutos debemos entender, “(...) los pactos, convenciones, ordenanzas o estipulaciones establecidos por los fundadores o por los miembros o socios de una entidad, para el gobierno de una asociación, sociedad, corporación, sindicato, club, etc. (...)” (Cabanellas, 2005, p.155). , que sirven para su organización interna, funcionamiento, y eso, a su vez, genera seguridad jurídica, debido a que están las reglas claras, y las personas que lo integran saben a qué atenerse y como deben actuar y van a estar protegidos en ciertas circunstancias.

“(...) **Los Gremios.** *Conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen los mismos estados sociales constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión* (...)” (Machicado, 2010, p.p.5-6). , es decir, comparten alguna circunstancia en su vida, tienen intereses en común, entonces se asocian para protegerlos, podríamos decir que en la actualidad son los sindicatos.

Ahora para continuar, con la evolución, vamos a explicar la Edad Moderna, que está marcada por la vigencia de un edicto que deja sin validez todo lo que habíamos mencionado anteriormente, es decir “(...) que suprime las *Corporaciones de oficios*, sus *Estatutos* y sus privilegios” (Machicado, 2010, p. 6).

Algo importante que se debe hacer hincapié, es que “(...) Con la Revolución Francesa de 1789 se impone el *Principio de libertad contractual* (...)” (Machicado, 2010, p.7).

Este principio aplicado al área del trabajo, significaba que los salarios no se fijaban entre las asociaciones de trabajadores, sino en convenio con el empleador, y la autonomía de la voluntad, que como ya habíamos dicho en ocasiones anteriores toda persona tiene derecho a dedicar sus esfuerzos a una actividad libremente elegida.

Debe entonces prevalecer entre los hombres una “(...) igualdad natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad (...)” (Machicado, 2010, p. 8).

Conuerdo en parte con este criterio, debido a que el individuo debe actuar responsablemente con libertad de elección y decisión, sin desconocer que el Estado debe procurar el bienestar y el orden público en el país a través de leyes y normas, de lo contrario, la sociedad sería un caos, sin control, al convertirse en una libertad irresponsable e irreflexiva. Como podemos ver, siempre se ha reconocido como trabajo toda actividad donde estén presentes los elementos indispensables que es el empleador, el trabajador, la prestación de un servicio lícito y personal y por último la remuneración o compensación económica.

A continuación, podemos citar algunos ejemplos, de modalidades de trabajo que han sido y son actualmente reconocidas, como las siguientes:

Servicio Doméstico: El Código del Trabajo de 1997, se refiere a esta modalidad de trabajo:

Art. 268.- **Modalidades del servicio doméstico.**-Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (...) . (Código del Trabajo, 1997, art. 268)

En fin el trabajador/a del servicio doméstico, es el que presta servicios de aseo, limpieza, asistencia, cocina, y demás propios, inherentes y relacionados con el hogar de una persona o su familia, teniendo como vivienda el lugar donde trabaja o el suyo propio. La norma en materia laboral recalca que el empleador en este caso no persigue fines de lucro o económicos, únicamente beneficiarse del servicio que presta la trabajadora del servicio doméstico, a quién actualmente se le conoce como trabajadora remunerada del hogar.

Al respecto la doctrina señala que:

(...) En el caso de que el trabajo se realice en hoteles, bares, hospitales, moteles o establecimientos análogos, que persiguen fines de lucro o prestan un servicio público, la trabajadora o trabajador no son considerados como servidores domésticos sino como trabajadores en general. (Fernández, 2013, p. 185)

Las actividades que un trabajador de un bar, hotel, hospital, en fin de esa clase de lugares realiza, son de limpieza, cocina, aseo, pero la diferencia con el servicio doméstico es que el empleador, si persigue fines de lucro, que consiste en definitiva en beneficiarse de las ganancias económicas que su negocio obtenga, por eso acertadamente se les considera trabajadores en general no del servicio doméstico.

Acerca del tiempo de duración del contrato de trabajo, el Código del Trabajo, dispone:

“Art. 270.- **Tiempo de contratación.**- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que

conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo (...)” (Código del Trabajo, 1997, art. 270).

Trabajo a domicilio: El Código del Trabajo, lo define como: “(...) es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.” (Código del Trabajo, 1997, art. 277).

“(...) En este tipo de contrato, el trabajador ejecuta la actividad en su domicilio, por cuenta de comerciantes, fabricantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas o cualquier tipo de empleador que dé o encargue trabajos en esta modalidad.” (Fernández, 2013, p. 188).

En esta modalidad de trabajo, el lugar donde el trabajador ejecuta las actividades concernientes al trabajo es en su propio domicilio o residencia, lo cual genera facilidad para el trabajador, debido a que puede estar con su familia, al pendiente del cuidado y protección de su grupo familiar, sin dejar de ser al mismo tiempo una persona productiva.

Acerca de la denominación de esta forma o modalidad de trabajo, existe una crítica, misma que se refiere a que “En el Código Laboral se trata del trabajo a domicilio, cuando lo correcto es denominar trabajo en el domicilio, porque la actividad laboral se realiza en la propia residencia del trabajador (...).” (Fernández, 2013, p. 189).

Trabajo de los Artesanos: Comprende el trabajo o labor manual ejecutada en un oficio determinado, como bien lo corrobora el Código del Trabajo: “Art. 291.- **A quienes se considera artesanos.-** Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos (...)” (Código del Trabajo, 1997, art. 291).

Contrato de trabajo en esta modalidad o forma de trabajo es lo que el Código del Trabajo indica: “Art. 300.- **Reputase contrato de trabajo.-** (...) aquél por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.” (Código del Trabajo, 1997, art. 300).

Trabajo Privado o particular: El Código del Trabajo, en su artículo 311 dice que:

Art. 311.- **Empleado privado o particular.-** Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales. (Código del Trabajo, 1997, art. 311)

Dentro de esta forma o modalidad de trabajo, podríamos incluir por ejemplo: a un profesional en el área de la contabilidad, quien dentro de una fábrica de licores tiene el cargo de contador, entonces en este caso está poniendo sus conocimientos, años de estudio, preparación, experiencia a las órdenes y para el buen manejo de la empresa, el tipo de servicio que presta es de carácter intelectual, lógicamente en espera de percibir una remuneración como contraprestación al esfuerzo realizado.

Trabajo en Empresas de Transporte: El Código del Trabajo señala al respecto que:

“Art. 322.- **A quienes comprende este capítulo.-** Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Fisco, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.” (Código del Trabajo, 1997, art. 322).

El Código del Trabajo con respecto a ello dice que:

Art. 323.- **Choferes amparados por este capítulo.-** Los choferes que presten servicios al Fisco, a los consejos provinciales y a los consejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro (...). (Código del Trabajo, 1997, art. 323)

Teletrabajo: “(...) Es una forma de trabajo en la que esté se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación” (Fernández, 2013, p. 191).

El teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo, que se puede decir que ha nacido con el avance de los medios informáticos, ya que no se requiere la presencia física del trabajador en la empresa, oficina, en fin en el lugar de trabajo, debido a que las actividades pueden ser ejecutadas solo con manejar un computador con conexión a internet, celulares, fax, etc. La comunicación, interacción, diálogo entre las partes se desarrolla a través de los nuevos medios de comunicación como por ejemplo: videoconferencia vía skype, whatsapp, redes sociales como Facebook, twitter, etc.

Con respecto al teletrabajo y la subordinación o dependencia, la doctrina opina que:

(...) en la actualidad las formas de trabajo domiciliario o teletrabajo entran a presumirlo y no se detienen grandemente a demostrarlo o vigilarlo; la subordinación personal o la dependencia del trabajador respecto del empleador, quien llega a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos (...). (Forero, 1997, p.p. 367-368)

Considero que el no tener físicamente el contacto, es decir la socialización del empleador con el trabajador, no necesariamente significa que no quede demostrada la presencia del elemento esencial de todo contrato de trabajo, que es la subordinación o dependencia, ya que la tecnología y medios de comunicación avanzan a pasos agigantados, entonces se puede ejercer un control de actividades, medir producción, impartir directrices, no necesariamente desde el mismo lugar en donde labora el trabajador.

Los medios tecnológicos permiten verificar en forma permanente resultados alcanzados de acciones dispuestas, que podrán ser monitoreadas por el empleador, mediante el correo electrónico, Skype, video conferencias, teléfonos inteligentes, permiten utilizar estas herramientas tecnológicas ancladas al internet. Al teletrabajo se lo puede considerar inclusivo, debido a que “(...) también es usado por personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como por personas que viven en países diferentes al de su área de trabajo (...)” (Fernández, 2013, p. 192).

Es la modalidad de trabajo más apropiada para personas con discapacidad física, quienes tienen serios problemas para movilizarse y no pueden trasladarse de un lugar a otro, por lo que no podrían cumplir con la rutina que la mayoría de personas tienen en su vida, es decir trasladarse de su domicilio al trabajo y viceversa. Para mi forma de pensar, sería factible aplicar el teletrabajo, únicamente para servicios intelectuales como asesoría, escritura de oficios, memos, cartas, envío de e-mails, entre otros, ya que en el trabajo manual como el que se realiza en las fábricas o industrias se requiere la presencia indispensable del trabajador, por la preponderancia de la mano de obra.

En nuestro país hace pocos meses atrás el teletrabajo no estaba regulado o normado, pero entró en vigencia el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190⁴, mismo tiene como finalidad:

“Art. 1. Objeto y Ámbito.- El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 1).

En fin, lo que busca este acuerdo ministerial es normar, regular, las condiciones en las cuales se desarrollará esta forma de trabajo, reconociéndolo además como un mecanismo de prestación de servicios aplicable únicamente para el sector privado, excluyendo al público, debido a que las tareas que realiza diariamente un funcionario o servidor de una institución estatal sería imposible ejecutarlas desde la residencia o domicilio, sino únicamente en la oficina, manteniendo siempre el contacto diario y pleno con el usuario.

Existe también la posibilidad de que el teletrabajo se evidencie en dos formas: permanente y parcial, al respecto el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, señala:

Art. 2. Definiciones.- (...) El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos

⁴ Notas: Este Acuerdo Ministerial entró en vigencia en Agosto del 2016.

tecnológicos de información y comunicación; el tele trabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.

2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (...) . (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 2)

El artículo anteriormente citado indica que el teletrabajador/a, normalmente realizará su trabajo fuera del lugar donde el empleador ejerce sus funciones o ejecuta las actividades, utilizando para ello los medios tecnológicos, sin dejar de lado que deberá acudir a las instalaciones cuando el empleador lo requiera. Contempla también una jornada parcial, es decir que las actividades laborales, se realizan fuera del lugar usual del empleador, disponiendo el acuerdo ministerial antes referido un límite, siendo este un máximo de 24 horas semanales y el resto de tiempo se prestará los servicios en las instalaciones o infraestructura.

Es indispensable, conocer también el contenido del contrato de trabajo, específicamente para esta modalidad, con respecto a ello el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, manifiesta:

Art. 3. Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;

- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,
- g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate. (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, 2016, art. 3)

Con respecto al contrato de teletrabajo, es necesario que contenga a parte de lo que establece el Código del Trabajo, para todo contrato de trabajo en general , la descripción de la actividades que el tele trabajador deberá realizar, la compensación económica y más beneficios que por ley le correspondan, los medios de supervisión o control de las actividades laborales, por parte del empleador, las herramientas y equipos que utilizará el tele trabajador para desarrollar su labor así como también el mantenimiento de las mismas, el departamento o dependencia al que pertenece, además dejar claro la manera en la que se deberán entregar los informes de trabajo al empleador, y por último si el tele trabajador, labora jornada parcial, se tendrá obligatoriamente que indicar los días que trabajará fuera de las instalaciones o lugar usual del empleador así mismo los días que lo hará dentro del mismo.

Debemos indicar también las condiciones en las que desarrolla el tele trabajador/a sus labores, frente a los demás trabajadores que trabajan dentro de la empresa, oficina, etc. para ello nos remitimos, al acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, que dice:

“Art. 8. Condiciones del teletrabajo. La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades (...)” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 8).

En definitiva, este acuerdo ministerial indica que los empleadores lo que deben propender es la igualdad entre los trabajadores ya sean estos teletrabajadores o

trabajadores de planta (que realicen sus actividades dentro del lugar habitual del empleador), en el sentido que ambos tendrán equivalencia tanto en derechos como en obligaciones.

Con respecto a la jornada laboral del teletrabajador, el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, dice:

Art. 11. Jornada de trabajo. En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 11)

El artículo anteriormente citado nos explica que la jornada laboral puede fijarse e inclusive ser rectificado, mediante un convenio o acuerdo entre las partes, es decir el empleador y el teletrabajador/a, sin embargo cabe recalcar que este no podrá ser mayor a los límites establecidos en el Código del Trabajo.

Es necesario conocer la manera como se encuentran reguladas en nuestra legislación las horas suplementarias, extraordinarias y cuando el teletrabajador/a tenga que laborar durante la jornada nocturna, para ello el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 señala que:

Art. 12. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.- La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 12)

Esta forma o modalidad actual de trabajo, de igual manera tiene que observar y sujetarse a lo disposiciones del Código del Trabajo en lo que respecta a las horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, mismas que proceden siempre y cuando autorice el empleador, quien deberá llevar un control acerca del número de horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna que desarrolle el teletrabajador/a para efectos de su pago correspondiente.

Como siguiente punto, nos corresponde analizar, el acceso a la Seguridad Social de este tipo de trabajadores, es decir el régimen de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esta institución encargada y responsable de la Seguridad Social, hasta la fecha a través del Consejo Directivo no ha expedido ninguna resolución que regule la afiliación del teletrabajador/a. Aunque a criterio personal debería el IESS implementar un régimen de afiliación y su respectivo procedimiento para que este grupo del sector productivo acceda también a las contingencias del seguro general obligatorio y esté protegido al igual que el resto de trabajadores.

También debemos indicar que al trabajo en el domicilio se le diferencia del teletrabajo en que “La diferencia fundamental entre *trabajo en el domicilio* y *teletrabajo* es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo (...)” (Fernández, 2013, p. 192).

A continuación daremos a conocer que la Corte Constitucional Colombiana el 19 de junio del 2013 emite la Sentencia C-351/13, cuyos antecedentes son los siguientes:

En razón del ejercicio del derecho que tiene la población de acceder a los organismos de justicia para hacer valer sus derechos, se presenta una demanda ante la Corte Constitucional Colombiana, con la petición concreta de que dicho organismo de administración de justicia constitucional, declare en sentencia la inconstitucionalidad del “(...) artículo 3 y el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 16 de Julio de 2008 (...)” (Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena, Sentencia C-351/13,2013). , debido a que:

El artículo 3 de dicha ley tiene como finalidad y esencia la de promover el teletrabajo mediante una política pública en la cual intervienen varios organismos estatales, y en definitiva lo que alegan y consideran los peticionarios es que el legislador al momento de codificar o reglamentar esta nueva modalidad de trabajo, ha prescindido de la participación de los sindicatos en asuntos laborales que les incumben y podrían afectarles, de tal manera que según el criterio de los accionantes, se ha cometido un acto de injustificada discriminación, negándoles el derecho de participar, y con su voz y voto defender sus intereses.

Con respecto al numeral 1 del artículo 6:

(...) los accionantes consideran que en virtud del numeral 1 del artículo 6, los teletrabajadores no tendrían derechos sobre jornadas laborales, pago de horas extras y recargos por trabajo nocturno. En este orden de ideas, se establecería un trato discriminatorio que carece de un fundamento objetivo y razonable. De igual manera, esta discriminación afectaría las garantías laborales dispuestas en el artículo 53 Superior (...). (Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena, Sentencia C-351/13, 2013)

Previo al análisis de los requisitos de forma y de fondo , y en virtud de que la presente demanda de inconstitucionalidad cumple con todos ellos, la sala admite a trámite la misma y procede a escuchar la participación de:

(...) la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar – Asocajas-, a la Academia Colombiana de Jurisprudencia, a las Facultades de Derecho de las Universidades de los Andes, Nacional, Pontificia Bolivariana, Javeriana, Universidad del Sinú, Universidad Sergio Arboleda, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, para que, en caso de considerarlo pertinente, intervinieran en este debate.

Finalmente ordenó, en el término de fijación en lista, correr traslado del expediente al Procurador General de la Nación para que rindiera el

concepto de rigor (...). (Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena, Sentencia C-351/13, 2013)

A criterio personal considero correcto y acertado que el pleno de la Corte Constitucional de Colombia, haya solicitado la intervención de varias universidades de la nación a través de sus facultades de jurisprudencia, todo esto con el fin de emitir una resolución basada no solo en el conocimiento del caso en concreto y de las normas jurídicas relacionadas, sino también sustentada en la opinión de estudiantes, docentes, ciudadanos que conozcan sobre el tema objeto de análisis y discusión.

Posterior a escuchar las intervenciones tanto de los que invitó a participar como de los accionantes, al análisis exhaustivo de la normativa, doctrina y jurisprudencia, la sala plena de la Corte Constitucional Colombiana con respecto al caso en concreto, emite la siguiente resolución que tiene carácter de sentencia:

(...) **Primero.-** Declarar **EXEQUIBLE** el artículo 3° de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo.

Segundo.- INHIBIRSE de proferir pronunciamiento en relación con el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por ineptitud sustantiva de la demanda.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase y archívese el expediente (...). (Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena, Sentencia C-351/13, 2013)

En definitiva, la sala de la Corte Constitucional Colombiana declara válido y factible el artículo 3 de la Ley 1221 que regula el teletrabajo, siempre y cuando se cumpla como condición la de hacer comprender que se incluye a los sindicatos como entidades que junto con el Ministerio del Trabajo, participarán en la delineación de la política pública que fomenta el teletrabajo, es decir es una validez condicionada, ahora en atención al numeral 1 del artículo 6 de la misma ley antes referida la sala plena de dicho organismo

de justicia se priva de emitir algún criterio, en virtud de que considera inepta a la demanda, en razón de que:

(...) carece de certeza, puesto que aunque es clara la pretensión del accionante, éste realiza una lectura de la norma en forma aislada, que le hace llegar a conclusiones que no se derivan de la disposición, por las siguientes razones:

En primer lugar, el actor considera que el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 restringe, para los teletrabajadores, el pago de horas extras, trabajo nocturno y dominicales, lo que conlleva a un trato diferenciado, discriminatorio frente a los trabajadores ordinarios.

No obstante, al hacer una lectura integral del artículo 6, el párrafo parecería suponer lo contrario a lo expuesto por el demandante. En efecto la norma dispone:

ARTÍCULO 6o. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

(...)

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Pese a la existencia de este párrafo, los demandantes no explican las razones por las cuales consideran que a los teletrabajadores no le es

atribuible el derecho del pago de horas extras, de dominicales, festivos y la sujeción a un horario laboral (...). (Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena, Sentencia C-351/13, 2013)

1.4. Trabajo no remunerado del hogar, su reconocimiento Constitucional.

Debemos comenzar explicando que el trabajo no remunerado del hogar consiste en la realización de actividades, vinculadas con el cuidado y la atención del hogar y la familia, debiendo recalcar que los niños y jóvenes que integran el grupo familiar, son el futuro de la patria y al tener a su lado una persona, con vínculo familiar directo, que esté a tiempo completo a cargo de su protección, alimentación, cuidados de salud, y sobre todo educación moral, se están formando seres de bien con valores y principios, de esa manera se está colaborando con el desarrollo del país a mediano y largo plazo.

Si bien por aquello, el prestador/a del servicio, no recibe una compensación económica o remuneración, no dejan de ser importantes las labores que estas personas realizan, ya que se extienden a los trescientos sesenta y cinco días del año, feriados, no solicitan vacaciones, ni días de descanso obligatorio, derechos a los que el trabajador en general tiene acceso.

En fin el trabajo no remunerado del hogar, es una forma de trabajo muy peculiar debido a que no se evidencia la presencia de las dos figuras que normalmente están en una relación laboral, es decir del beneficiario/empleador y el prestador del servicio del hogar/trabajador, en este caso no existe el dador de empleo, ni tampoco la remuneración, pero a la final se reconoció hace pocos años atrás, el trabajo no remunerado del hogar como una forma de trabajo, con la Constitución de la República del Ecuador, la misma que es garantista de derechos, de la dignidad humana y responde a un Ecuador con un nuevo modelo de Estado.

Antes de que entre en vigencia la misma, cualquier actividad para que sea considerada trabajo desde el punto de vista jurídico, y por lo tanto, objeto del derecho al trabajo, se

requería como ya dijimos oportunamente, que exista la presencia de un trabajador y un empleador, desde luego la respectiva subordinación o dependencia, y la compensación económica o remuneración como consecuencia de ello.

El reconocimiento al trabajo no remunerado del hogar, en la Carta Magna actual, como dije en la parte introductoria de este capítulo, ha roto barreras al ir en contra de los prototipos establecidos y reconocer como trabajo este tipo de actividades, efectuadas por un grupo social antes olvidado y alejado de toda protección, que ahora ya la tenga sobre todo con respecto a las prestaciones del seguro general obligatorio; es un avance, una forma de materializar el buen vivir y velar por la dignidad humana, y además se demuestra con ello, que el Ecuador está a la vanguardia en el reconocimiento al esfuerzo realizado por este grupo humano.

Esto lo corrobora la Constitución de la República del Ecuador al manifestar que: “**Art. 325.-** (...) Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 325). , permitiendo así la inmersión del trabajo no remunerado del hogar.

Dichas actividades no remuneradas que se realizan dentro del hogar, al ser consideradas una forma de trabajo, tal cual se indica en el párrafo anterior, se garantiza a este grupo o sección de la población un derecho humano, fundamental, como es el derecho al trabajo y su reconocimiento, que si bien como ya lo dijimos en el momento oportuno, es de facultad del ser humano elegir de forma libre, voluntaria y consiente, el empleo o trabajo al cual quiere dedicar su tiempo y esfuerzo, en este caso, ha sido la decisión de ciertas personas el dedicarse a las labores de su casa y estar al pendiente de su grupo familiar.

Con respecto a ello, la normativa internacional es decir el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, nos indica que: “**Artículo 6. 1.** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (...)” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 6).

En el caso que nos ocupa, no es un medio de subsistencia para las personas que lo realizan, es decir no se ganan la vida a través de él, debido a que no reciben remuneración alguna por ello, es decir existe la actividad, la entrega, el sacrificio, la satisfacción del deber cumplido para con los suyos, más no la contraprestación de tipo económico, más bien es de tipo moral que redunde en beneficio de la sociedad. La Constitución de la República del Ecuador, en correlación con lo que se explica indica que: “**Art. 333.**-Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano (...).” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 333).

Algo nuevo dentro de este punto es que:

(...) El trabajo no remunerado del hogar, como condición laboral, se puede encontrar en dos segmentos de la población: por un lado, las estadísticas lo clasifican dentro de la población económicamente inactiva (PEI), donde se identifican las amas de casa; y, por otro, dentro de la población económicamente activa (PEA), en la que se ubican las personas que trabajan en el hogar o fuera del mismo, sin remuneración. (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2015, p.11)

En consecuencia, por lo expresado en el documento oficial citado, se podrían los términos amas de casa, y personas que trabajan dentro del hogar sin remuneración, entender fácilmente como análogos o similares.

Como bien lo señala la Constitución de la República del Ecuador, respecto a los objetivos de la política económica, “**Art. 284.- (...) 6.** Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 284).

Justamente, una de las intenciones de la política económica en todos los gobiernos democráticos, ha sido, es y será, enfatizar en discursos políticos y actos efectivos, la promoción del empleo a través de la actividad laboral de las personas, reconocer todas

las modalidades lícitas de trabajo, pero siempre respetando los derechos de los trabajadores, consagrados en la Carta Magna, Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Ecuador y Código del Trabajo.

1.5. Acceso a la seguridad social como consecuencia del derecho al trabajo.

Otra manera de proteger a la clase obrero-trabajadora, es el acceso a la Seguridad Social, como una de las consecuencias del Derecho al Trabajo, mismo que ya fue analizado anteriormente.

La Seguridad Social tal como lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 22 que dispone: “**Artículo 22.** Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social (...)” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 22).

“La Seguridad Social, es un derecho que debe estar al acceso de toda la población en el Ecuador. La referencia específica es de ser universal y obligatorio y que debería proteger a toda la población independientemente de su condición laboral (...)” (Viteri, 2016, p.34).

Como hicimos referencia en su momento, las actividades de autosustento y cuidado humano, son reconocidas por la Constitución de la República del Ecuador, como una forma de trabajo, incluyéndose en este grupo a las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar, en consecuencia de ello y de la definición mencionada con anterioridad, tienen derecho intangible e irrenunciable a acceder a los beneficios de la Seguridad Social.

Por su parte la Norma Suprema dispone que:

“**Art. 333.-** (...) La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado del hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 333).

Una de las obligaciones del empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, es:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: (...)

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida (...).” (Código del Trabajo, 2015, art. 42).

Así también, la legislación nacional vigente en materia de Seguridad Social, es decir la Ley de Seguridad Social, señala la obligación del empleador:

Art. 73.- INSCRIPCION DEL AFILIADO Y PAGO DE APORTES.-(...) bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días (...) . (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 73)

1.5.1. Proceso a seguir para la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El proceso es el siguiente:

- a) Obtención de la clave de empleador, misma que debe sujetarse a lo dispuesto por la normativa interna del IESS vigente, que en el caso del proceso de afiliación, es la Resolución No. C.D. 516 :

“Artículo 14.- Obtención de la clave del empleador.- (...) Este trámite se lo realizará en línea a través del Portal Institucional, www.iess.gob.ec, de conformidad con el formulario establecido por la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura y aprobado por la Dirección General” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 14). , es decir el empleador deberá ingresar a la página web del IESS, módulo empleador.

Dejando claro que el usuario es el único responsable del uso y buen manejo de la misma, procediendo a ingresar los datos requeridos con respecto a su

identificación y actividad, generándose la respectiva solicitud, la cual deberá entregarse, debidamente firmada con documentación de soporte como es la cédula de identidad y justificativos en caso de las personas jurídicas, pues los demás requisitos como son: RUC o RISE y pago de servicios básicos, los servidores institucionales podrán acceder a páginas oficiales y obtener los respaldos correspondientes; pudiendo ser entregada a la persona autorizada por el empleador, con las dos firmas en el formulario de la solicitud y la cédula de quien la recibe.

- b) Con la clave correspondiente, aquella que conforme lo dispone la Resolución No. C.D. 516: “**Artículo 14.- Obtención de la clave del empleador.-** (...) será entregada al empleador de conformidad con los mecanismos que disponga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 14). , el empleador deberá en el módulo de empleadores de la página web mencionada, generar la novedad de aviso de entrada, consignando los datos correspondientes al trabajador a registrarse, tal cual lo establece la Resolución No. C.D. 516, que dispone: “**Artículo 24.-Del registro del aviso de entrada y salida.-**El aviso de entrada y salida, así como cualquier novedad será registrada por el empleador o sujeto de protección, de acuerdo al término contemplado en el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, a través del Portal Institucional www.iesg.gob.ec.” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 24).

El artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, fue sustituido por el la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar⁵, con el siguiente contenido:

“**Artículo. 67.-** (...) las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación (...)” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, art. 67). ; misma que tal como se indica en el párrafo anterior, deberá efectuarse ésta a través de la página web del IESS.

⁵ Notas: Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, entró en vigencia el 20 de abril del 2015, publicada en el Registro Oficial No. 483.

La Resolución No. C.D. 516 se refiere a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y son perceptoras o beneficiarias del Bono de Desarrollo Humano, de la siguiente manera:

Artículo 68.- De la afiliación.- (...) En el caso de las personas que reciben el Bono de Desarrollo Humano, se registrarán en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de forma automática en observancia a la interoperabilidad interinstitucional entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (...) . (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 68)

Cabe recalcar que el trabajador en general, tiene la calidad de afiliado/a, desde que el empleador ha registrado la novedad del aviso de entrada, debiendo hacer hincapié que deberá ser desde el primer día de labor.

La diferencia con las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, radica en que en este caso, la afiliación inicia con la decisión del trabajador no remunerado del hogar.

De lo señalado, el común de los registros de afiliación por labor cumplida para su empleador, para sí mismo o, para la atención a su familia que constituye el trabajo no remunerado del hogar es que, con el desarrollo tecnológico de uso habitual y acogido por todas las instituciones del sector público, deberán realizarse en forma automatizada a través de internet, en las plataformas creadas por las instituciones públicas como el IESS, Ministerio de Trabajo, SRI, etc.

1.5.2. Reclamo Administrativo por falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Derecho a la Seguridad Social, a consecuencia del trabajo lícito prestado a un empleador, como se ha dicho en reiteradas ocasiones, se encuentra consagrado en la Carta Magna, por tanto, al trabajador, en caso de incumplimiento del empleador, le asiste el derecho a requerir el amparo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para exigirlo.

El IESS controla que la afiliación a los trabajadores se cumpla acorde a la Ley de Seguridad Social, a través de sus inspectores. Acerca del procedimiento administrativo de reclamo por falta de afiliación, mismo que consta en la normativa vigente que es el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS, contenido en la Resolución No. C.D.516 y en resumen es el siguiente:

1. De la presentación del reclamo administrativo, contenida en el artículo 114 de la Resolución No. C.D. 516, que señala:

Artículo 114.- De la Reclamación.-El interesado podrá presentar su reclamación sobre aspectos relacionados con la afiliación ante el Director Provincial de la jurisdicción correspondiente. Los reclamos para su aceptación a trámite, deberán ser claros, precisos, individualizados, sobre aspectos concretos; (...) En el reclamo se deberá indicar los nombres y apellidos del denunciante, número de cédula de identidad o documento de identificación, dirección domiciliaria, número de teléfono, correo electrónico; y, los nombres y apellidos del denunciado debiendo señalar la dirección física o electrónica donde se le va a notificar (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 114)

El reclamo deberá ser **presentado** en la Dirección Provincial del IESS del lugar donde el trabajador, presta sus servicios lícitos y personales, el mismo **que como indica la**

normativa interna del IESS para ser aceptado a trámite, tendrá que su contenido ser **claro, con la pretensión concreta y específica; individualizado**, conteniendo **datos personales del reclamante** como: nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o documento de identificación como pasaporte, carnet de refugiado u otros, dirección del domicilio, número de teléfono: celular o convencional, correo electrónico, con el efecto de recibir futuras notificaciones; así como **nombres y apellidos de la persona contra quien va dirigido el reclamo, ubicación del mismo**, también se debe consignar un domicilio ya sea físico o electrónico para recibir notificaciones acerca del avance del trámite.

Además deberá señalar datos vinculantes a la relación contractual como: **remuneración, fecha de inicio de actividades, forma de pago, modalidad de contratación, actividad**, que proporcionen al servidor del IESS información relevante dentro del proceso investigativo pues: la remuneración y rubros adicionales recibidos (horas extras, comisiones, etc.) se ancla a la materia gravada, sobre la cual se deberá efectuar las aportaciones; fecha de inicio del trabajo, para el posible establecimiento de la obligación y fondos de reserva; modalidad a tiempo parcial, jornada completa; actividad ejecutada, que se relaciona con los códigos sectoriales que son determinados por el Ministerio de Trabajo, que determinan los salarios mínimos acorde a los grupos ocupaciones.

2. Al reclamo, conforme lo manifiesta el artículo 114 de la Resolución No. C.D. 516, podrá adjuntarse: “**Artículo 114.- De la Reclamación.-** (...) Al reclamo podrá adjuntarse documentos que sustenten su reclamación (...) El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social efectuará cruces de información para verificar la procedencia de los documentos ingresados con el reclamo. (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 114).

Al reclamo se puede adjuntar documentación de apoyo o soporte, cabe recalcar que el IESS, maneja el sistema de cruce de información con otras entidades, con el fin de verificar la veracidad o autenticidad de la información presentada junto con el reclamo administrativo.

3. Acerca de la notificación del reclamo, la Resolución No. C.D. 516, dice:

Artículo.-115.-De la Notificación del reclamo.-Presentado el reclamo al Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura verificará en el término de tres (3) días que el reclamo cumple con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y asignará a un servidor para que tramite el mismo. Si de la verificación de los requisitos se determina que el reclamo no es completo, el Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura solicitará al reclamante que lo complete en el término de tres (3) días. Si el reclamante no presenta el reclamo nuevamente se procederá a su archivo, notificando al peticionario (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 115)

La norma prevé, que en el término de tres días, de que se ha presentado el reclamo, el jefe de afiliación y cobertura de cada dirección provincial, constatará si cumple con los requisitos mencionados anteriormente, en caso de que así sea, designará a un servidor de la institución, para que se haga cargo del trámite; caso contrario, dispondrá al reclamante que en el término de tres días complete el reclamo, si no lo hace ordenará su archivo.

4. Del Procedimiento, que está contemplado en el artículo 116 de la Resolución No. C.D. 516, que dispone:

Artículo 116.- Del procedimiento.- El funcionario responsable procederá en el término de tres (3) a verificar en el sistema informático si el reclamante no ha sido afiliado por el período objeto del reclamo (...); y, de ser el caso, notificará a la persona contra quien se reclama, dentro del término de tres (3) días adicionales.

La persona contra quien se presenta el reclamo, deberá dar contestación y presentar la documentación de sustento, dentro del término de tres (3) días (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 116)

El funcionario, a cargo del trámite, deberá revisar en el sistema informático de la institución, en el término de tres días si el peticionario no ha sido afiliado durante el periodo que es motivo del reclamo y notificará al denunciado para que en un término de tres días conteste y presente documentación de sustento. Existen dos opciones al respecto, la primera es la que prevé el inciso tercero del artículo 116 de la Resolución No. C.D. 516, misma que dice:

Artículo 116.- Del procedimiento.- (...) Si el empleador o sujeto de protección se allana al reclamo, el funcionario de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura, registrará la novedad en el sistema informático y el Jefe de la Unidad la aprobará; y, procederá al archivo del expediente (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 116)

Es decir, si el empleador contra quien se presenta el reclamo, decide aceptar o allanarse al mismo, se dispondrá consecuentemente el archivo, previo la constatación del registro de la novedad reportada por el empleador. La segunda opción es la que consta en el inciso cuarto del artículo 116 de la Resolución No. C.D. 516, que señala:

Artículo 116.- Del procedimiento.- (...) De existir divergencias entre el reclamante y el reclamado, el funcionario podrá efectuar una verificación in situ, debiendo el Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura comunicar a la persona contra quien se presentó el reclamo, a fin de que preste todas las facilidades que el caso amerita (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 116)

En el caso de que existan discrepancias entre las partes, se efectuará una verificación o visita in situ, es decir en el lugar de trabajo, debiendo el jefe de afiliación disponer la notificación al denunciado con el fin de que preste las facilidades que el caso amerita.

5. Elaboración del informe y contenido del mismo, que prevé la Resolución No. C.D. 516 a través de su artículo 116 :

Artículo 116.- Del procedimiento.- (...) Una vez efectuado un análisis integral de la documentación presentada y de la verificación efectuada,

elaborará el informe correspondiente que contendrá los fundamentos de hecho y de derecho y su conclusión sobre el reclamo presentado, en el término de cinco (5) días, debiendo anexar todos los documentos del caso.

Los informes serán puestos en consideración del Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 116)

En el término de cinco días se deberá elaborar un informe que incluya los fundamentos de hecho, es decir un detalle del reclamo presentado, de derecho, refiriéndonos con ello a la normativa invocada y conclusión sobre el reclamo puesto a su conocimiento, el mismo será puesto en conocimiento del Jefe de Afiliación y Cobertura.

6. Es necesario explicar que sucede con el resultado de dichos informes, el artículo 116 de la Resolución No. C.D. 516 a través de sus incisos séptimo y octavo, indican:

Artículo 116.- Del procedimiento.- (...) Si del informe se concluye que no existen fundamentos para el reclamo presentado, el Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura negará el reclamo y deberá comunicar la decisión al reclamante y contra quien se presentó el reclamo, debiendo proceder al archivo del expediente. Se actuará de igual forma si no existe la certeza o la documentación de soporte que demuestre la prestación del servicio y la persona a quien se presentó el reclamo niega el reclamo, debiendo comunicar a las partes para que interpongan las acciones en sede administrativa o judicial.

Si por el contrario, existen fundamentos en el reclamo presentado, el Jefe de la Unidad o Grupo de Trabajo Provincial de Afiliación y Cobertura autorizará y aprobará el ingreso de la información y la novedad en el Portal Institucional, como planilla de reclamación, solo por el período en mora, para que la Unidad o Grupo de Trabajo de Gestión de Cartera efectúe la gestión de cobro, de conformidad con la normativa vigente. De

la aprobación de la novedad se deberá comunicar al reclamante y reclamado (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 116)

Cuando no existan fundamentos o elementos suficientes para la atención del reclamo, se negará la pretensión, siempre con la comunicación o notificación al usuario que efectuó el reclamo y al denunciado contra quien se presentó el mismo, y se dispondrá el archivo del trámite; o, caso contrario, el jefe de afiliación y cobertura, aprobará el ingreso de la información como planilla de reclamo, a fin de que la dependencia competente, es decir el departamento de gestión de cartera, efectúe la recaudación respectiva. En todos los casos deberá notificarse a las partes sobre las acciones dispuestas en relación al reclamo presentado.

Debe señalarse así mismo, que tanto el empleador como el trabajador, pueden ejercer su derecho de impugnación y apelación de las glosas o actos administrativos, ante los Órganos de Reclamación Administrativa del IESS, conforme lo indica el artículo 117 de la Resolución No. C.D. 516, que dice:

Artículo 117.- Del informe de las reclamaciones respecto a las obligaciones y derechos.-Todas las cuestiones y reclamaciones que se suscitaren en razón de las prestaciones o beneficios que otorga el IESS; y, de los derechos y deberes de los afiliados y empleadores, se conocerán y resolverán por los Órganos de Reclamación Administrativa (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 117)

Es tan claro, que el Derecho a la Seguridad Social que asiste a los trabajadores es intangible; irrenunciable, ninguna persona puede renunciar o negarse a él; imprescriptible, es decir que no podrá alegarse la figura de prescripción; y, también tiene la calidad de justiciable al encontrarse consagrado como derecho en la Constitución de la República del Ecuador, misma que dice:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...)

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte (...). (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11)

El Código Orgánico Integral Penal vigente, tipifica como una contravención contra el derecho al trabajo, la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la pena, conforme se indica a continuación:

Art. 243. Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado. (Código Orgánico Integral Penal, 2014, art. 243)

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

Las penas previstas se aplicarán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada. (Código Orgánico Integral Penal, 2014, art. 244)

Es importante mencionar la siguiente normativa relacionada: El Código del Trabajo, indica que una de las causales por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo es:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- (...)

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; (...). (Código del Trabajo, 2015, art. 172)

1.6. Conclusiones

Posterior a la investigación y análisis realizado en este capítulo, puedo llegar a la conclusión que si anteriormente en la legislación laboral, únicamente se tomaban en cuenta como formas de trabajo, aquellas actividades en las cuales existan los sujetos que ya se explicó oportunamente, es decir el empleador y el trabajador, valoración económica, es decir remuneración, subordinación o dependencia y la prestación de servicios lícitos y personales, además de que las actividades a las cuales la persona quiera dedicar sus esfuerzos, deben ser libre y conscientemente elegidas.

Sin embargo, la Constitución de la República del Ecuador, prevé la universalización de la Seguridad Social, es decir que la protección se extienda a todos los individuos, por ello reconoce a las actividades que realizan las personas en el hogar, como una modalidad de trabajo ampliando así las definiciones reconocidas por el Código del Trabajo, aunque no estén presentes varios elementos del Contrato de Trabajo.

A consecuencia del reconocimiento constitucional, este grupo tiene acceso, como sujeto de protección, en calidad de afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cumpliendo con el procedimiento y requisitos que taxativamente indica la normativa contemplada en la Resolución No. C.D.516, al amparo de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma la Ley de Seguridad Social para la incorporación del trabajo no remunerado del Hogar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

CAPITULO II: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL: MARCO TEÓRICO Y CONSTITUCIONAL

2. Introducción

Este capítulo, se centrará principalmente en el análisis del Derecho a la Seguridad Social, definiciones que respecto de este ha dado la doctrina, la ley, tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país en esta materia, explicar detalladamente que se debe entender por cada uno de los principios que rigen a la Seguridad Social, mismos que están reconocidos tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en la Ley de Seguridad Social, siendo nuestro eje principal el principio de universalidad. Así como también sus características y fuentes.

Otro aspecto sobre el cual se abordará en esta parte del trabajo de titulación, son los beneficiarios de este derecho reconocido en la Carta Magna, refiriéndonos a las personas que están protegidas por las contingencias del seguro general obligatorio, hablaremos tanto de los que taxativamente indica la Ley de Seguridad Social como de la reforma que hace en este aspecto la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, incluyendo entre el grupo de sujetos protegidos por el seguro general obligatorio, a las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar.

Por último, se hablará en este capítulo acerca de la institución responsable de hacer efectivo este derecho, es decir de materializarlo a través de las prestaciones, que otorga el seguro general obligatorio a sus afiliados de manera equitativa, en el caso de nuestro país, es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, una entidad autónoma y regulada por la ley, la misma que además se encarga del proceso de afiliación, verificar como ya se dijo en el capítulo anterior que los empleadores cumplan con esta obligación.

2.1. Seguridad Social: Definiciones al respecto.

La Seguridad Social “ (...) es la rama del derecho que se ocupa del hombre en general, frente a la posible ocurrencia de contingencias sociales, que comprometan todo o parte de su ingreso, y generen habitualmente cargas económicas suplementarias (...)” (De Diego, 1998, p.495).

El autor, centra a este derecho, como una decisión, voluntad propia del hombre, tendiente a la protección que se debe procurar, netamente ante circunstancias que deriven, a lo largo de su vida, en cargas o gastos de tipo económico que incidan en su estabilidad económica generada por su ingreso.

“La Seguridad Social podría ser definida como el conjunto de actividades de la sociedad, para prevenir los riesgos sociales y reparar sus efectos, integrados en un sistema de políticas, normas, administración, procedimientos y técnicas” (Rendón, 2008, p.83).

La sociedad tiene plena conciencia de los riesgos a los que se encuentra expuesta, por ello es que durante el transcurso del desarrollo democrático ha ido paulatinamente clarificando sus necesidades y requerimientos a través de que sus gobiernos, en este caso, nuestro país Ecuador, para que se integren a través de políticas, normas, administración, procedimientos y técnicas, como reconocimientos sociales a los ciudadanos en cuanto se refiere a la Seguridad Social con visión de prevención y reparación.

La OIT al respecto acertadamente dice que:

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003, p.1)

Para la Organización Internacional del Trabajo, la Seguridad Social es un derecho que se ancla a las actividades que realizan las personas relacionadas con su empleo u ocupación y de hecho es considerada como consecuencia del mismo, ya que por tener la calidad de afiliado, en nuestro país, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo protege contra las contingencias del seguro general obligatorio, así como a su grupo familiar, acorde a normativa vigente.

(...) el conjunto de normas y principios elaborados por el Estado con la finalidad de prevenir y proteger las situaciones de necesidad de los sujetos independientemente de su vinculación profesional a un empresario y de su contribución o no al sistema. En este sentido, la seguridad social protege la relación jurídica de seguridad social, caracterizada en esencia por ser pública y universal (...). (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2008, p.596)

En sí la Seguridad Social, según la definición citada es, ante todo, una obligación del Estado para con la sociedad, independientemente de la condición empleador-trabajador; se vincula netamente a un derecho intangible del ser humano como tal, amparado por normas jurídicas.

(...) La Seguridad Social, como objetivo de los Estados, busca la protección de las personas, de los riesgos y contingencias (vejez, enfermedades, desempleo) que son propias de la condición humana, contingencias que no pueden ser resueltas por la caridad pública o formas de asistencialismo, sino que deben ser institucionalizadas por las leyes y por la intervención del Estado (...). (Proaño, 2014, p.41)

Según el autor ecuatoriano, la Seguridad Social no debe tener la condición de dádiva o caridad pública, anclada a discursos políticos como si fueran simples ofertas de campaña, no debe tender de ofrecimientos como si constituyera derecho adicional; no es así, la Seguridad Social es un derecho fundamental que debe ser mirado por los gobernantes como una obligación pura, intangible e irrenunciable, sin necesidad de que sea reconvenida por la población, que ve con preocupación que durante su vida laboral y

productiva y, mucho más aún, concluida ella, requieren tener certezas de amparo a contingencias de salud y sustento (pensiones, subsidios de enfermedad, desempleo) que propendan a una mejor calidad de vida para sí y su familia, todo ello, bajo una tutela jurídico-normativa y doctrinaria, a consecuencia de su fuerza laboral como aporte al desarrollo del país, generada en el transcurso de su vida.

Por Derecho de la Seguridad Social, debemos entender: “El conjunto de normas jurídicas rectoras de las actividades realizadas en la sociedad, en función del otorgamiento de las prestaciones de Seguridad Social y de su financiamiento, forma el Derecho de la Seguridad Social” (Rendón, 2008, p. 86).

El doctrinario, nos indica que es un conjunto formado por las normas o reglas de derecho que rigen la cobertura o protección de la Seguridad Social a través de sus prestaciones, y los recursos económicos destinados a su financiamiento. En definitiva, el Derecho a la Seguridad Social, genera un:

(...) vínculo entre los beneficiarios y el Estado, o entre aquellos y las instituciones encargadas de suministrar las prestaciones. Este vínculo tiene la naturaleza de una relación jurídica institucional de carácter obligatorio, cuyo fundamento es la pertenencia del ser humano a una sociedad, organizada jurídicamente como Estado (...). (Rendón, 2008, p. 103)

Rendón (2008) en su obra Derecho de la Seguridad Social, propone ciertos grupos dentro de los cuales, podrían ser clasificadas las normas de la Seguridad Social:

- “Declarativas de derechos de los beneficiarios;
- Atributivas de la obligación de aportar y otras;
- Determinantes de los fines, funciones, organización y funcionamiento de las entidades administrativas encargadas de ejecutar las acciones de Seguridad Social; y
- Procesales” (p. 86).

“(…) Para algunos, las normas de “seguridad social” deben ser clasificadas bajo el rubro “derecho del trabajo”, porque carecen de sentido en sí y no son explicables por sí mismas (…)” (Carrillo, 1981, p.1583).

Por mi parte, no concuerdo con el criterio del autor antes citado, debido a que si bien, la Seguridad Social se vincula con el Derecho del Trabajo, esto no quiere decir que la misma no sea una disciplina autónoma, que cuenta con instituciones distintas a las del Derecho Laboral. En sí su propia naturaleza, la diferencia y la vincula con el Derecho del Trabajo, por lo cual se han normado en cuerpos legales diferentes, como de hecho así sucede en nuestro ordenamiento jurídico, ya que se encuentra regulada en la Ley de Seguridad Social; se entrelazan por principios constitucionales y se delimitan por sus competencias claramente definidas en cada uno de sus cuerpos legales y procedimentales.

En concordancia, con lo señalado anteriormente, “(…) la doctrina reconoció al Derecho de la Seguridad Social como una rama del derecho con autonomía normativa, técnica y científica, y con un objetivo específico” (Rendón, 2008, p. 87).

Consecuentemente, de lo dicho se desprende una diferencia latente y notoria del Derecho a la Seguridad Social, con el Derecho Laboral: el primero protege al individuo y su grupo familiar a través de prestaciones; y, el segundo, netamente vinculado al aspecto contractual obrero-patronal, a consecuencia de la prestación del servicio o fuerza laboral, con sus obligaciones y derechos, recíprocos.

Cabe recalcar también que la Seguridad Social como derecho constitucional nace con la Constitución Política de la República del Ecuador expedida en el año de 1945, donde por primera vez se refiere a aspectos relacionados con el seguro social, refiriéndose a aquello su artículo 149 numeral 1 que dispone:

Artículo 149.- La previsión y asistencia sociales son servicios ineludibles del Estado. Comprenden principalmente:

1. El seguro social, que tiene como fin proteger al asegurado y a su familia en casos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, viudez, orfandad,

desocupación y demás contingencias de la vida y que se extenderá al mayor número posible de habitantes del país. Se sostendrá con el aporte equitativo del Estado, de los patronos y de los mismos asegurados.

El seguro social es derecho irrenunciable de los trabajadores, inclusive de los empleados públicos.

Es obligatorio el seguro por riesgos del trabajo, a expensas del patrono y bajo fiscalización del Estado.

La aplicación del seguro social se hará por medio de instituciones autónomas, en cuyos organismos dirigentes tendrán representación el Estado, los patronos y los asegurados, en la forma que la ley determine (...). (Constitución Política de la República del Ecuador, 1945, art. 149)

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador, nos indica: “**Art. 34.**-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

El Derecho a la Seguridad Social, consagrado en la Carta Magna como derecho irrenunciable, constituye un avance en el concepto de tutela a la persona dentro del vínculo laboral pues su condición de dependencia genera inseguridad para exigir sus derechos por temor a que se originen represalias. Ahora, está en la población, al amparo de la norma suprema, concientizarse que ninguna forma es aceptada para renunciar a la Seguridad Social, que a través de las instituciones encargadas de otorgarla, vela porque este derecho fundamental sea parte integral e indivisible de su relación contractual.

Debemos concebir por el término derechos fundamentales:

(...) a aquellos derechos subjetivos que le son propios a la persona en cuanto tal, que por la importancia de los bienes jurídicos que representan, tienen reconocimiento constitucional, de ahí que de dicho reconocimiento se derivan consecuencias de tipo jurídico, tales como la tutela judicial efectiva y el contenido esencial (...). (Benavides, 2013, p. 75)

Con esto queremos dejar claro, que el Derecho a la Seguridad Social, le pertenece al ser humano únicamente por su calidad de tal, el bien jurídico que protege, es de tal relevancia que ha traído como resultado que la Carta Magna lo considere en su amplio catálogo de derechos.

Es así que, el 6 de marzo de 1969, nuestro país, se adhiere al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que al respecto de esta materia, señala: “**Artículo. 9.** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, art. 9).

Es necesario concluir algo muy importante, que la Seguridad Social se efectiviza, materializa o plasma con las instituciones creadas por el Estado.

Según el criterio del profesor chileno, Obando (2012), “La seguridad social puede ser conceptualizada desde múltiples puntos de vista (...)” (p. 292). :

- “(...) Así, desde un punto de vista orgánico, es el conjunto de órganos públicos que tiene por misión la prevención y satisfacción de las contingencias sociales que afectan a la población (...)” (Obando, 2012, p. 292).

Para el autor, la Seguridad Social constituye, el grupo armónico, estrechamente vinculado, de instituciones del sector público, que bajo el control del Estado, se encargan de cubrir contingencias a las cuales está expuesta la sociedad. En el caso de la Seguridad Social Ecuatoriana, una de las instituciones responsables de la atención a las contingencias del seguro general obligatorio es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; así como, a través de un régimen especial, la Policía Nacional, cuya institución es el ISPOL y de las Fuerzas Armadas, el ISSFFA.

- “(...) Por otro lado, desde un punto de vista funcional, es el conjunto de actividades y medidas ejecutadas por prestadores de servicios, cualquiera sea su naturaleza, para prevenir y satisfacer contingencias sociales (...)” (Obando, 2012, p. 292).

En este sentido, se entiende por Seguridad Social al servicio a través de su trabajo, actos o diligencias, que realizan los servidores o funcionarios públicos, para atender o prevenir contingencias. Debe ser brindado con eficacia, eficiencia, celeridad, oportunidad, como consecuencia de constante capacitación y mística de servicio al usuario, que debe ser permanentemente monitoreada por la sociedad.

Un ejemplo de ello, es cuando los servidores públicos, realizan campañas preventivas, educativas, formativas, dirigidas hacia trabajadores y empleadores que están en riesgo, expuestos a sufrir un accidente o enfermedad profesional, durante el cumplimiento de sus labores, sobre medidas de seguridad en el lugar de trabajo, y así prevenir cualquier incidente o accidente que pueda a corto, mediano o largo plazo, generar consecuencias que afecten la salud y el bienestar del individuo y que inciden en el bienestar familiar.

- “(...) Desde un punto de vista institucional, es el patrón continuo, estable, regular y autosostenible de acciones originado por la existencia de contingencias sociales (...)” (Obando, 2012, p. 292).

Se le tiene como un modelo permanente, fijo, usual, de conductas o actos que tienen origen y razón de ser mientras estén presentes las contingencias sociales.

- “(...) desde un punto de vista jurídico, es el conjunto de normas jurídicas y principios interpretativos que regulan prevención y satisfacción de contingencias sociales, tanto en sus aspectos orgánicos como funcionales (...)” (Obando, 2012, p. 292).

La Seguridad Social consiste en el grupo de normas de derecho positivo y principios que reglamentan, codifican, sistematizan los servicios y beneficios para el acceso a la cobertura de las contingencias sociales, con apego a principios sociales.

2.1.1. Fuentes del Derecho a la Seguridad Social.

(...) Las fuentes del Derecho de la Seguridad Social son las leyes, los Tratados y Convenios Internacionales y la Jurisprudencia. Los Estados

han incorporado en sus Constituciones y en sus legislaciones nacionales el derecho a la Seguridad Social, como uno de los principales sistemas de protección social (...). (Proaño, 2014, p. 65)

Algunos de los Convenios y Tratados Internacionales suscritos por el Ecuador en materia de Seguridad Social y Derechos Humanos, son los siguientes:

- Convenio No. 102 (norma mínima) en 1952 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.
- “No. 13 Convenio de Seguridad Social entre el Reino Unido de España y la República del Ecuador, aprobado por el pleno de la Asamblea el 28 – 09- 2010.
- No. 24 Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República del Ecuador y el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, aprobado por el pleno de la Asamblea el 16-06- 2011” (Asamblea Nacional Constituyente s.f.).
- “No. 16 Acuerdo de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República de Ecuador, aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente el 20-05- 2014” (Asamblea Nacional Constituyente, s.f.).

2.1.2. Características de la Seguridad Social.

Como siguiente punto a tratar, dentro de este trabajo de investigación, son las características de la Seguridad Social, entre ellas tenemos las siguientes:

“**a) El espíritu público-fiscal:** Con ello, el título para pedir la tutela social no depende de una contraprestación económica anterior, la cuota, sino del hecho mismo de trabajar, de ser ciudadano activo, lo que confiere el papel de acreedor frente al Estado, a quien se atribuye definitivamente el deber de prestar esa protección.” (Perpiña, 1972, P.p. 50-53).

El autor se refiere a que para solicitar la protección o cobertura de la Seguridad Social, no se requiere previamente haber generado un pago, que la denomina “cuota”, sino

únicamente realizar alguna actividad productiva, un empleo o trabajo, y eso le convierte automáticamente en sujeto acreedor, es decir tiene la facultad de reclamar en estricto sentido una deuda que tiene el Estado para con este ciudadano activo que como resultado de dicha labor tiene derecho a estar protegido por las contingencias sociales.

En nuestro sistema, bajo las condiciones de actividad productiva, de trabajar como señala el autor, se genera el derecho a la Seguridad Social, mediante una contribución o aporte por parte del afiliado/beneficiario y de su empleador, para el acceso a la cobertura de las prestaciones, con el pleno derecho para quienes laboran jornada parcial.

Por su parte, la Ley de Seguridad Social, dice:

Art. 96.- PRESTACIONES QUE DEBEN CONCEDERSE AUN EN CASO DE MORA PATRONAL.-El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a conceder las prestaciones por enfermedad, maternidad, auxilio de funerales y el fondo mortuario a todos sus asegurados que hayan cumplido las condiciones establecidas en esta Ley y los reglamentos, aun cuando sus patronos estén en mora. Todo, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que haya lugar (...). (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 96)

Cabe recalcar que aun cuando el empleador esté en mora, es decir no haya cumplido con sus obligaciones, el IESS no podrá dejar de brindar las prestaciones por enfermedad, maternidad, auxilio de funerales y el fondo mortuario, no dejando de lado la responsabilidad patronal que ello conlleva. La Seguridad Social, es cubierta por el Estado en el Ecuador, a través de las instituciones de la red pública.

“ **b) Ampliación del ámbito de protección:** El sujeto protegido ya no es el trabajador, sino el ciudadano o el hombre. Por eso, aunque la Seguridad social se restrinja a la protección contra los riesgos clásicos de los Seguros sociales (vejez, enfermedad, accidentes, etc.), puede afirmarse, como hacíamos arriba, que es algo más que una nueva interpretación de los mismos.” (Perpiña, 1972, P.p. 54-55).

Lo que quiere explicar el autor antes citado, es que la Seguridad Social ha ido evolucionando con el tiempo, trayendo como resultado un avance con respecto a los sujetos de protección, siendo como se indica en el análisis anterior, responsabilidad de la red pública del Estado.

El IESS, con la evolución del reconocimiento del derecho a la protección del seguro general obligatorio, integra también al trabajador sin relación de dependencia, como persona, ser humano o individuo con derechos y obligaciones.

“c) Pérdida de la autonomía nomotética: Esta interdependencia de las diversas Políticas corresponde, sin duda, al campo de la acción práctica y da lugar a que los criterios legislativos para establecer la Seguridad social, para afrontar su nomotética, no dependan de puras razones internas e immanentes al sistema normativo parcial que la regula, sino también y originariamente de las consideraciones de organización que se ha de tener en forma más amplia dentro del contexto global de la legislación y estructura entera de cada país.” (Perpiña, 1972, P.p.56-57).

Decimos que la relación entre las distintas políticas de Seguridad Social, atañe sin dudar siquiera al ámbito tanto teórico como práctico y trae como resultado que los juicios de valor del aparataje legislativo en cuanto a la materia que nos incumbe, es decir la Seguridad Social, sirvan para afrontar el espíritu o razón de ser de las normas de derecho positivo, y dependen no solo de razones internas del Sistema de Seguridad Social, sino también de la organización, situación y estructura de cada país en particular.

Debemos hacer hincapié en la idea, de que la Seguridad Social, al ser un derecho fundamental, es decir un derecho humano reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, que tiene la característica de imprescriptible, es decir que la ley no determina un período de tiempo para que la persona pueda reclamar la protección o cobertura de la Seguridad Social, o a su vez, no se puede alegar la figura de la prescripción para no otorgar alguna de las prestaciones del seguro general obligatorio a los afiliados y beneficiarios.

El profesor peruano, añade una característica de la Seguridad Social, que a mi criterio es importante:

El derecho a la Seguridad Social es irrenunciable; irrenunciabilidad que podría ser entendida en un sentido amplio, como el derecho a perseguir la implantación de la Seguridad Social por quienes aún no disfrutaban de ella, o de exigir su extensión, y en un sentido restringido, como la imposibilidad jurídica de sus beneficiarios a renunciar a su derecho a las prestaciones (...). (Rendón, 2008, p. 103)

2.1.3. Campo de Aplicación de la Seguridad Social.

Con respecto al campo de aplicación de la Seguridad Social, se pueden distinguir dos ámbitos distintos, y estos son:

Extensión Horizontal: Incluye dos sistemas, uno de carácter laboral y otro universal. Este sistema ha colocado al trabajador como sujeto fundamental de la protección; en torno de él y de la actividad económica que desarrolla organiza los medios de protección y financiamiento de las prestaciones, por cuanto se estima que es un elemento fundamental en la producción de la riqueza y constituye, por ello, un grupo social al que se debe privilegiar (...). **Sistema de carácter universal** Este sistema extiende la protección de la Seguridad Social a todas las personas de la sociedad, con prescindencia de que trabajen o no (...). (Rendón, 2008, p.p.109-110)

Como el nombre mismo lo indica, este sistema tiene como elemento humano fundamental al individuo en sí, a más de ente productivo, útil e indispensable para el desarrollo de los pueblos. A este sistema, se lo podría calificar como inclusivo, y cumple con lo señalado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que indica que todas las personas tienen derecho a la Seguridad Social, basado en la idea de que este es un derecho inherente a la calidad de ser humano.

Extensión Vertical: Un sistema de Seguridad Social es más avanzado cuan más numerosas y completas son las prestaciones que otorga. Es evidente que ello supone: 1) cubrir un número cada vez mayor de contingencias y llevar a cabo una acción de ayuda social en beneficio de los asegurados y sus familias o de toda la población, según el sistema de extensión horizontal adoptado; y 2) hacer más eficientes los servicios y mejorar en calidad y cantidad los bienes suministrados como prestaciones. (Rendón, 2008, p.111)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social fue creado para proteger al afiliado ante varias contingencias que podrían presentarse en su vida, y que taxativamente vamos a indicar más adelante , inclusive analizamos ya el campo de protección al grupo familiar que se ha desarrollado a través de la extensión de cobertura de salud al cónyuge e hijos hasta los 18 años. Cabe señalar también un avance en el Derecho a la Seguridad Social, que en sesión del 19 de abril del 2016, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aprobó la Resolución No. C.D. 518, en la cual se incluye el Reglamento General del Seguro de Cesantía y Seguro de Desempleo, instaurándose de esa manera el seguro de desempleo.

El paulatino fortalecimiento de la calidad de servicio, con eficacia y eficiencia, depende de las políticas que adopta la administración, mediante técnicas y prácticas acordes a la realidad del usuario, avances tecnológicos y afianzamiento de valores y mística de servicio.

2.2. Principios Constitucionales que rigen la Seguridad Social.

Previo a iniciar el análisis y estudio de los principios que rigen la Seguridad Social, mismos que tienen la calidad de constitucionales, debido a que están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, los cuales fueron incorporados en la Constitución Política de la República del Ecuador en el año 1998.

“(…) Los principios, según la terminología de L.Ferrajoli, se denominan *normas téticas*. La norma tética, como brevemente hemos descrito antes, no tiene hipótesis de hecho, no tiene el vínculo causa-efecto y tampoco tiene una obligación concreta (…)” (Ávila, 2008, p. 31).

En otras palabras, los principios no tienen la presencia del denominado silogismo jurídico, expresándose de la siguiente forma: (Si Pedro roba a Juan, Pedro debe ser sancionado de acuerdo a la ley), que contiene una hipótesis de hecho y una consecuencia. No existe la relación entre una acción o conducta y un resultado de la misma, por último otra característica de un principio es que no contiene un deber u obligación puntual.

El profesor y autor ecuatoriano define al término principio como:

(…) El principio es una norma ambigua, general y abstracta. Ambigua porque requiere ser interpretada y recreada, no da soluciones determinantes sino que da parámetros de comprensión; ambigua también porque, en su estructura, no tiene hipótesis de hecho como tampoco determina obligaciones o soluciones (...). (Ávila, 2012, p. 63)

El principio es la parte imprecisa e indeterminada del ordenamiento jurídico, carente en su estructura de una solución al problema en concreto, sino más para quien aplica el derecho, pone en la mesa una variedad de criterios estrechamente vinculados a soluciones, respetando ante todo al ser humano, que deberán escogerse, luego de haber descifrado correctamente el espíritu del principio en sí.

“(…) *Es un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del Derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado (…)*” (Quisbert, 2006, p. 28).

En definitiva, lo que pretende explicar el autor acerca del término principio, es que son las bases o cimientos, sobre los cuales se edifican las instituciones jurídicas que hoy en día forman parte del amplio mundo del Derecho.

Por su parte, la Carta Magna indica lo siguiente: “**Art. 34.-** (...) 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 (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34)

La Ley de Seguridad Social, hace referencia a los principios que rigen la Seguridad Social, más específicamente, el seguro general obligatorio, y dice: “Art. 1.- (...) forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1).

A continuación, explicaremos detalladamente cada uno de ellos:

2.2.1. Principio de Solidaridad.

“(...) Es el principio que distingue a la Seguridad Social, consiste en alcanzar a que los recursos se distribuyan en función directa de los más necesitados. Es la voluntad de dar según las capacidades y recibir según las necesidades (...)” (Proaño, 2014, p. 59).

Es un principio esencial de la Seguridad Social, es un deber del hombre para con el hombre, que busca la media justa, el equilibrio, entre los grupos que mayor capacidad contributiva tengan, con los que no la tienen, pero que sus necesidades deben ser atendidas de igual manera. Existen cotizantes cuya remuneración es muy superior al salario básico o, su edad, en la mayoría de los casos hace que no sean usuarios frecuentes del área médica y que con su aporte, a más de su beneficio, apoyan también a las personas que requieren mayores cuidados médicos porque ya que no poseen la misma fuerza ni energía para trabajar. Es decir, existe de cierta manera una solidaridad entre generaciones o intergeneracional.

La solidaridad es un principio que rige para la protección y cobertura, considerando al ser humano y sus necesidades, más no a su aporte contributivo; de esta forma, el acceso de los sectores vulnerables de la población, es apoyado por quienes tienen mayores ingresos económicos. Por su parte la Ley de Seguridad Social, en su artículo 1 define al principio de solidaridad:

Art 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- (...) Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio (...). (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1)

En conclusión, todas las personas aseguradas o beneficiarias, tienen los mismos derechos, ninguna condición particular física, económica o social, genera discriminación y todos independientemente de esas condiciones aportan para sí y los demás.

2.2.2. Principio de Obligatoriedad.

La normativa vigente en materia de seguridad social, es decir la Ley de Seguridad Social, lo define como: “Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- (...) Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1).

La Seguridad Social es un derecho irrenunciable, consagrado en la Carta Magna y plasmado en la Ley de Seguridad Social, ninguna persona que habite en el territorio ecuatoriano, podrá convenir o imponer la renuncia o afectación a su afiliación, en lo que respecta a la materia gravada, es decir la remuneración percibida; y, el aviso de entrada desde el primer día de labor, respectivamente. El desconocimiento de la norma respecto a este principio ocasiona que el trabajador firme documentos con renuncia de derechos, que no son considerados dentro de los procesos de verificación de cumplimiento de obligaciones patronales que realiza el IESS.

“(…) Por este principio, todas las personas están obligadas a estar afiliadas a la Seguridad Social, y en consecuencia, deben aportar en directa relación a sus ingresos.” (Proaño, 2014, p. 61).

Como ya lo habíamos explicado pormenorizadamente, en el capítulo anterior, es una de las obligaciones de los empleadores el afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y el aporte debe ser proporcional a sus ingresos. La norma suprema hace referencia a este principio, cuando señala que:

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

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 367)

2.2.3. Principio de Universalidad.

(…) la seguridad social no puede hacer diferenciaciones, sino que debe contemplar los grupos o personas que sufran las contingencias sociales-en ciertas condiciones de igualdad-, y en tal caso brindar los servicios, beneficios o prestaciones que se requieran para neutralizar sus efectos negativos (...). (De Diego, 1998, p. 498)

Este criterio se refiere justamente a la equidad e igualdad, con la cual toda la población asegurada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debe acceder a las prestaciones que comprende el seguro general obligatorio, mismo que protege a todos por igual, sin tomar en cuenta las condiciones que los hagan diferentes.

En virtud de que la Seguridad Social, es un derecho humanista, fundamental y reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, dicho cuerpo normativo, establece como uno de los deberes primordiales del Estado, el siguiente: “**Art. 3.- (...) 1.** Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 3).

Además se sujeta a uno de los principios fundamentales de aplicación de los derechos constitucionales, como es el principio de igualdad y no discriminación, el mismo que analizaremos de manera detallada en el capítulo siguiente.

La Ley de Seguridad Social, conceptualiza al principio de universalidad de la siguiente manera:

“Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- (...) Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1).

Lo que hace la ley de la materia, es afirmar se debe otorgar las prestaciones del seguro general obligatorio sin que medie ningún tipo de diferencia, simplemente mira a todos como lo que son afiliados/as o beneficiarios de afiliados/as.

“(...) La universalidad de la seguridad social se concibe hacia el impulsar varios espacios de inclusión como el de las personas que efectúan trabajos no remunerados de cuidado o tareas del hogar (...)” (Viteri, 2016, p. 51).

En virtud de que la seguridad social, es un derecho humano, fundamental y de todas las personas, por el sólo hecho de ser miembros de la sociedad, se incluye en el grupo de los sujetos obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio, a las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar, en calidad de afiliadas.

2.2.4. Principio de Equidad.

“(…) El sistema de Seguridad Social debe ser justo y equivalente entre el valor de las aportaciones y las prestaciones recibidas. Debe haber una correspondencia entre aportaciones y prestaciones” (Proaño, 2014, p.60).

Con este principio se refiere, a que el afiliado o afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, recibe prestaciones económicas, en relación a su cotización o aporte, que será siempre en función de su sueldo o remuneración; a mi criterio, se contrapone en parte, con la esencia de los principios de solidaridad y universalidad, que se enfocan a la igualdad. En todo caso, estos dos últimos principios son latentes en la atención médica que es igual para todos, independiente de su cotización, la cual sí incide en las prestaciones, como ya se dijo de tipo económico que se calculan en base a coeficientes relativos a la remuneración y tiempo de aporte; incluso en el caso de la jubilación es un indicador para el cálculo la edad del solicitante.

El término equidad, “(…) implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima” (Cabanellas, 2005, p.148).

2.2.5. Principio de Eficiencia.

“(…) Todos los servicios y prestaciones deben hacerse efectivos, con oportunidad para los asegurados, con la mejor utilización de los recursos económicos (…)” (Proaño, 2014, p. 61).

El autor explica que las prestaciones que protegen las contingencias citadas en la Ley de Seguridad Social y que se otorgan a la población asegurada o beneficiaria, deberán hacerse por parte de los servidores encargados, con la debida eficacia, eficiencia, celeridad y en el momento oportuno, brindando un servicio público de calidad y calidez. La vocación de servicio, la mística de trabajo, deben ser la conducta de los servidores que tienen a su cargo la difícil tarea de atender los requerimientos de un usuario, siempre

urgente de recibir el servicio. Así como de los directivos que tienen la toma de decisión, la cual debe ser siempre en procura de un constante mejoramiento.

2.2.6. Principio de Suficiencia.

“(…) Por este principio, el sistema de Seguridad Social debe otorgar servicios y prestaciones en forma oportuna, a través de la organización de instituciones y del propio Estado (…)” (Proaño, 2014, p. 62).

Los beneficios o prestaciones que se otorgan deberán hacerse en forma pertinente, adecuada y con prontitud; es decir, en el momento en el que ocurre el infortunio en la vida del individuo, para precautelar así, el efectivo goce del derecho constitucional, humano y fundamental a la Seguridad Social.

Por su parte, la Ley de Seguridad Social, en el inciso noveno del artículo 1, define al término Suficiencia, como:

“Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- (...) Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1).

Nos anclamos a la celeridad en el despacho de las prestaciones, todas son prioritarias para quien las solicita; en el caso de la jubilación por vejez, invalidez o discapacidad, es obviamente a consecuencia de un evidente deterioro laboral, por edad o condiciones de salud, que generan un ingreso mensual para el afiliado, o en el caso del pensionista (beneficiario del afiliado fallecido) que aporta al sustento y mejor calidad de vida.

2.2.7. Principio de Subsidiariedad.

(...) sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe a cada sujeto dentro de la sociedad, los sistemas de la seguridad social tienen una función protectora a través de muy diversos mecanismos, tales como ayudar, facilitar, orientar, integrar y también implementar e invertir en todos los ámbitos en donde se produzcan contingencias sociales (...). (De Diego, 1998, p.497)

El individuo es un ser que no vive aislado, sino por el contrario se desenvuelve en sociedad, en consecuencia de ello, no tiene que ser egocéntrico y aparte de la gran responsabilidad que debe tener consigo y su familia, así mismo debe estar presente en él la preocupación por sus congéneres y medio ambiente que le rodea, a lo cual se le puede asimilar con una responsabilidad social.

“(...) es una consecuencia de que el derecho reposa tanto sobre la responsabilidad individual como social (*principio de responsabilidad*). Este principio genera el equilibrio entre equidad y solidaridad en la financiación y en la protección (prestaciones) (...)” (Navarro, 2002, párr. 20).

Por su parte, la Ley de Seguridad Social en su artículo 1, inciso octavo, dice:

“Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- (...) Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 1).

En forma concreta, el Estado es el primero que debe aplicar la solidaridad y responsabilidad social para con sus mandantes, que en este caso, son los afiliados y beneficiarios.

2.2.8. Principio de Transparencia.

Al Principio de Transparencia, que si bien no consta en la Ley de Seguridad Social, la doctrina lo ha incorporado, en apego a la Carga Magna. Con respecto se dice: “(...) Los procesos, procedimientos y acciones deben estar sujetos al control y auditoria de los organismos correspondientes (...)” (Proaño, 2014, p. 61).

Todos los actos u omisiones de la gestión del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, son permanentemente objeto de monitoreo mediante auditoría interna y externa, esta última, por parte de los organismos de control, como la Contraloría General del Estado, Superintendencia de Bancos.

2.3. Beneficiarios según la Ley de Seguridad Social y Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Previo al análisis de este tema, es necesario explicar ciertas circunstancias que sentaron las bases de lo que hoy en día, se consideran personas protegidas por la Seguro Social, en nuestro país:

(...) EL SEGURO SOCIAL DE LOS ASALARIADOS: El seguro social fue concebido como un mecanismo destinado a proteger a los asalariados, es decir, a las personas que se hallan más expuestas a caer en la indigencia, en particular los trabajadores de las fábricas, debido a la inseguridad del empleo, al hecho que no poseen bienes ni ahorros y a lo incierto que resulta que puedan obtener ayuda de otros miembros de la familia o de amigos (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.p.16-17)

En definitiva, la Seguridad Social fue en esa época considerada como una herramienta de amparo y protección dirigida únicamente a la clase trabajadora, que recibía a consecuencia de sus actividades relacionadas con su trabajo o empleo un salario,

poniendo énfasis, en las personas que prestan servicios en las fábricas, debido a que la Organización Internacional del Trabajo, pensaba que por el lugar de trabajo, que se trata, existe mayor riesgo de sufrir infortunios como accidentes o enfermedades, además manifestaba que este grupo de personas estaban más expuestas a la pobreza, debido a que si bien contaban mes a mes, cada quince días, o dependiendo como hayan convenido con el empleador, con una cantidad determinada de dinero que permitía la subsistencia del grupo familiar, no generaba previsión o ahorro para la vejez, en la cual la factibilidad de cumplir actividades fabriles es menor, pues implican esfuerzo físico y las condiciones de salud se encuentran afectadas, precisamente por los años de trabajo.

Más aún, las personas no asalariadas, estaban realmente expuestas a la indigencia, dependiendo de su familia, amigos o fundaciones de beneficencia, en algunos casos, para sobrevivir, lo cual realmente implicaba la urgente presencia del Estado como ente protector.

(...) SEGURO SOCIAL DE LAS PERSONAS NO ASALARIADAS:

(...) En términos generales, ello se puede hacer extendiendo el campo de aplicación del seguro a todas las personas que trabajan por cuenta propia o al conjunto de la población adulta.

El problema que plantea la seguridad social para las categorías de las personas no asalariadas no consiste únicamente en que no se cuenta con la cotización de un empleador, sino también en el hecho de que sólo pueden suministrarse a ese tipo de personas ciertas clases de prestaciones (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.23)

En este caso, ya se puede observar una evolución en la protección de la Seguridad Social, en virtud de que ampara a los trabajadores independientes y por cuenta propia, si bien es cierta la dificultad, que se presenta por la extensión de la cobertura hacia las personas que no perciben un salario, debido a que no está presente la figura o elemento personal del empleador, por lo tanto no existe un aporte o cotización patronal, y según la OIT, que es la que publica esta obra, se debe restringir el catálogo de prestaciones para este sector de la población.

“(…) En algunos países, los trabajadores independientes de escasos recursos han sido autorizados a afiliarse voluntariamente al seguro de enfermedad (sobre todo para asistencia médica) y tienen derecho a las pensiones de vejez, merced a regímenes subvencionados por el Estado (…)” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.24).

El transcurso del tiempo ha demostrado que esos criterios, con respecto al trabajador sin relación de dependencia, si bien fueron una evolución, un inicio hacia la universalización de la Seguridad Social, no fue acertado, al reconocer únicamente determinadas prestaciones y otras no, por la falta de cotización patronal, debido a que en esa época, se tendría que haberlas financiado con el presupuesto del Estado, siendo en la actualidad cotizantes con iguales prestaciones, excepto la del seguro de cesantía y seguro de desempleo.

No es permitido restringir o menoscabar el contenido de los derechos, lo cual está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, cuando dice que: “**Art. 11.-** (…)
4.Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales (…)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

La Organización Internacional del Trabajo, al respecto de las actividades que realiza una persona dentro del hogar, opina:

(…) ha comenzado a reconocerse que el ama de casa es un trabajador no remunerado que contribuye a la prosperidad nacional, de modo que, cuando cae enferma o queda imposibilitada, nada más justo que atenderla e indemnizarla de acuerdo con el valor que se reconozca a sus servicios (…). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.23)

Desde el año de 1958, en la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra-Suiza, ya se reconoció, que las labores realizadas dentro del hogar, por las amas de casa son productivas y contribuyen al desarrollo de la nación. Pero en nuestro país hace poco

tiempo atrás, con la Constitución de la República del Ecuador, las ha reconocido como ya hemos mencionado en ocasiones anteriores.

(...) LA ASISTENCIA SOCIAL (INCLUIDOS LOS SERVICIOS UNIVERSALES DE SEGURIDAD SOCIAL): (...) El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) estipula que cuando las prestaciones prescritas se suministran por medio de un régimen de asistencia social, dicho régimen debe proteger a todos los residentes, previa comprobación de los medios de subsistencia, cuando se solicite la prestación y mientras se pague la misma; se prevé, además, la aplicación de disposiciones específicas en el caso de extranjeros (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.28)

En el año 1958 la hoy Organización Internacional del Trabajo, ya hablaba respecto a un régimen de asistencia social que permita el apoyo o protección Estatal a quienes, en forma probada, no poseen los recursos suficientes para su subsistencia. La proyección paulatina de la imagen paternalista del Estado, generó que en el año 1998 se cree el hoy llamado Bono de Desarrollo Humano, con la finalidad de remediar los efectos negativos de la pobreza.

Al amparo de la Carta Magna, en el año 2015, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se da inicio a la afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, anclados al Bono de Desarrollo Humano, de tal forma, que todas las personas que perciben dicho apoyo estatal, migraron al seguro general obligatorio, volviéndose facultativo el dejar de serlo, previo registro de la solicitud en la página web del IESS.

De tal forma, con la evolución del tiempo y apego normativo, el grupo de personas receptoras del Bono fueron incluidas en el IESS como afiliadas.

2.3.1. Afiliados de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

El breve análisis realizado con anterioridad, respecto a la evolución de los sujetos de afiliación, se plasman en la vigente Ley de Seguridad Social, que taxativamente enumera cuales son los sujetos obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio:

“**Art.2.-SUJETOS DE PROTECCION.-** Son sujetos (...)”⁶ del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia.
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 2).

Como podemos observar, gradualmente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, amplió su opción de afiliación, de quienes de manera obligada acceden, por tener relación de dependencia, a quienes en su calidad de habitantes del territorio ecuatoriano quieran ser parte del IESS, independiente de su nacionalidad, edad, condiciones físicas o sociales pues; afiliado puede ser quien desee protegerse de las contingencias del diario vivir que cubre el seguro general obligatorio, asegurar su vejez, a través de una pensión digna, o, proteger a su familia si es que él o ella faltare.

En resumen:

⁶ Nota: Es necesario aclarar, que se omite la frase “obligados a solicitar la protección”, debido a que la misma fue declarada inconstitucional, mediante Resolución No. 052-2001-RA emitida por el Tribunal Constitucional, decisión que fue publicada en Registro Oficial Suplemento 525 de 16 de Febrero de 2005.

Dentro de los trabajadores con relación de dependencia, que está claro, que son aquellos que prestan sus servicios lícitos y personales, bajo subordinación y perciben remuneración; Debemos mencionar que por características especiales de la actividad del trabajador, por su peculiaridad o especialidad, obliga a su empleador a cumplir con la afiliación, que el IESS ha normado, con el objeto de brindar atención a contingencias:

Los trabajadores de temporada de la industria azucarera, que laboran únicamente el periodo de zafra, tal como lo establece el artículo 42 de la Resolución No. C.D. 516, que dice:

Artículo 42.- Períodos Zafra- Interzafra.- Los trabajadores de temporada de la industria azucarera estarán protegidos por el Seguro General Obligatorio durante el período de zafra correspondiente a los meses de julio a diciembre de cada año, y durante el período de interzafra correspondiente a los meses de enero a junio del siguiente año. (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 42)

En cuanto a la afiliación, conforme lo dispone el artículo 41 de la Resolución No. C.D. 516, señala que: “**Artículo 41.- De la afiliación.-**El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador temporal y permanente de la industria azucarera como afiliado al Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor.” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 41). El registro correspondiente se lo hará, con un aporte diferenciado, que los protege también el periodo de interzafra, que como ya lo dijimos con anterioridad, comprende de enero a junio, es decir la cobertura es por todo el año.

La Resolución No. C.D. 516, con respecto a los trabajadores especiales en el sector agropecuario discontinuo y del sector de procesamiento bioacuático, indica:

Artículo 46.- De la afiliación.-El empleador que de manera optativa aplicare el régimen de trabajo especial del sector agropecuario o de procesamiento bioacuático bajo la modalidad de contrato agropecuario discontinuo o contrato para el procesamiento de recursos bioacuáticos

discontinuo, deberá afiliar a sus trabajadores desde el primer día de labor.
(Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 46)

Los trabajadores especiales del sector agropecuario discontinuo y del sector de procesamiento bioacuático, son los que laboran únicamente por días y con características especiales en relación a su contratación. A la fecha, este régimen está en proceso de implementación informática. El IESS generó regímenes especiales, muchos años atrás, que ahora no son viables, para sectores como: telecomunicaciones, gráficos, ferrocarriles, que a la fecha generan trámites especiales de jubilación por el sistema de aportaciones en su momento.

Ahora hablaremos de los trabajadores sin relación de dependencia:

Personas que por su actividad económica tienen Registro Único de Contribuyentes (RUC) o Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) y que no son subordinados, la Resolución No. C.D. 516 trae a colación algunos ejemplos de trabajadores sin relación de dependencia:

Artículo 51.- Del trabajador sin relación de dependencia.- (...) el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente y las demás personas obligadas a la afiliación del régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales. (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 51)

Afiliados voluntarios que residen en el Ecuador o fuera de él, que actualmente por normativa, tienen pleno derecho al seguro general obligatorio, tal como lo establece la Resolución No. C.D. 516 en su artículo 88 que dice: “**Artículo 88.- De la afiliación.-** (...) Se considerarán afiliados desde la fecha en que realicen la correspondiente solicitud (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 88).

Cabe recalcar que la Disposición General Cuarta de la Resolución No. C.D. 460 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social vigente desde el 01 de enero del 2014, misma que contiene el Reglamento del Régimen Especial del Seguro Voluntario, señala que:

“**CUARTA.**-Todos los afiliados del IESS aportarán el 0,10% adicional sobre la materia gravada para financiar las prestaciones previstas en el Ley Orgánica de Discapacidades” (Resolución No. C.D. 460, 2013, Disposición General Cuarta).

Con respecto a los estudiantes que realicen prácticas pre profesionales en calidad de pasantes y la Resolución No. C.D. 516 hace referencia a este grupo de la población asegurable, en su:

“**Artículo 58.- De la afiliación.**- Serán afiliados bajo este régimen:

- a) Los estudiantes que cursen estudios de tercer nivel en una institución de educación superior acreditada de conformidad con la ley, seleccionados mediante procesos de formación pre profesional y bajo el sistema de pasantías;
- b) Los internos rotativos del área de salud que realicen sus prácticas en entidades públicas o privadas;
- c) Los profesionales de la salud que, en calidad de becarios, realicen pasantías de especialización en el área de salud en entidades públicas o privadas; y,
- d) Los profesionales de cualquier especialidad de tercer o cuarto nivel que ejecuten prácticas pre profesionales, en dependencias públicas o privadas.
- e) Los demás que determinen las leyes que regulan la materia” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 58).

Como nos podemos dar cuenta, los pasantes, estudiantes de tercer nivel en formación pre-profesional, los becarios profesionales de la salud, internos rotativos de salud y los profesionales que ejecuten prácticas, tienen derecho también a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo características especiales que dependen si su actividad la ejecutan en el sector público o privado.

En los anexos se especifica detalladamente los porcentajes de cotización del empleador y del trabajador, contemplados en la Resolución del IESS No. C.D. 515, vigente desde el 30 de marzo del 2016, acorde al análisis realizado.

Por su parte, la Resolución No. C.D. 516 indica acerca de las personas protegidas por el régimen especial del Seguro Social Campesino lo siguiente:

Artículo 78.- Sujetos de Protección.-Son sujetos de protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora 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. (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 78)

2.3.2. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y la reforma a la Ley de Seguridad Social, con respecto a los sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente, y publicada en el Registro Oficial No. 483 el 20 de abril del 2015, reformó el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social, a través de su artículo 66, mismo que dispone:

“**Artículo 66.-**Efectúense las siguientes reformas en el Título Primero del Libro Primero “Del Seguro General Obligatorio” de la Ley de Seguridad Social, publicada Registro Oficial Suplemento No. 465 de 30 de noviembre de 2001:

1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:

“g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado”.

2. Agréguese una nueva letra en el Artículo 2, con el siguiente contenido:

“h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales”.” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, art. 66).

Como podemos observar, con la reforma efectuada a la Ley de Seguridad Social se incluye sin distinción de género a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, como sujetos protegidos por el Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, cumpliendo de esa manera con lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, en el inciso segundo del artículo 34 dice: “**Art. 34.-** (...) El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

Se refiere a aquel grupo o sector de la población cuya actividad es dentro del hogar y que no reciben compensación económica alguna, pero sí con su trabajo engrandecen la patria, al ser quienes dan atención permanente a los miembros de su grupo familiar, procurando su estable desarrollo y progreso. La Resolución No. C.D. 516 dictada por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que contiene el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, vigente desde el 30 de marzo del 2016, define a este grupo de la población, de la siguiente manera:

“**Artículo 64.- Concepto.-** Persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, es aquella que desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 64).

La Resolución No. C.D. 516, nos indica taxativamente los requisitos que debe cumplir quien desee acogerse a este tipo de afiliación, y son los siguientes:

“**Artículo 69.- Requisitos.-** La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar para afiliarse deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener cédula de identidad;
- b. Estar domiciliado en el territorio nacional;
- c. Ser mayor de quince (15) años de edad, y;

- d. Declarar la información solicitada en el catastro de información social del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, a través de un enlace ubicado en el Portal Institucional, www.iess.gob.ec.” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 69)

Prohibiciones: Con respecto a este tema, la Resolución No. C.D. 516, dispone que:

“**Artículo 70.-** (...) No podrán afiliarse bajo esta modalidad:

- a. El sujeto de protección del Seguro General Obligatorio;
- b. El jefe de familia activo del Régimen Especial del Seguro Social Campesino;
- c. El afiliado o jubilado del ISSFA, IESS e ISSPOL;
- d. Quien reciba cualquier prestación económica de forma permanente de la Seguridad Social;
- e. Quien reciba remuneración y/o compensación económica alguna;
- f. Quien reciba una pensión asistencial para el adulto mayor, y;
- g. Quien registre mora u obligaciones pendientes con el IESS” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 70).

“**Artículo 68.- De la Afiliación.-**La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, será afiliada desde el día en que se realice la correspondiente solicitud (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 68).

En definitiva, las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, tendrán la calidad de afiliadas desde el momento en que realicen la solicitud respectiva, a través del portal web oficial del IESS www.iess.gob.ec.

El último inciso del artículo 68 de la Resolución No. C.D. 516, es claro y nos indica que:

Artículo 68.- (...) La afiliación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y que perciben el Bono de Desarrollo Humano, será por mes completo, se generará el aviso de entrada el primer día del mes y el aviso de salida el último día del mes correspondiente. (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 68)

En otras palabras la norma nos indica que las personas que reciben el BDH serán afiliadas por mes completo, generando el registro de entrada desde el primer día del mes y el registro de salida el último día del mes que concierna.

Con respecto al pago del aporte del afiliado, en este caso de la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, la Resolución No. C.D. 516, dice: “**Artículo 75.-** (...) El afiliado que realiza trabajo no remunerado del hogar pagará la aportación personal al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes siguiente, por medio de los mecanismos de recaudación autorizados por el IESS (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 75).

Cuando se trata del subsidio o contribución del Gobierno Central, es decir del Estado, la Resolución No. C.D. 516, señala que:

Artículo 76.- De la contribución del Gobierno Central.-Los valores por concepto de contribución del Gobierno Central, serán transferidos al IESS hasta el último día laborable del mes siguiente del período de aportación.

Una vez que el afiliado o el Ministerio responsable hayan cancelado la parte que le corresponde del aporte personal, el IESS entregará al Ministerio de Finanzas de manera mensual un reporte de los valores que deberán ser transferidos como pago de la contribución del Estado (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 76)

El artículo 67 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, claramente señala: “**Artículo 67.-** (...) Se excluye del cobro de multas por concepto de mora e intereses así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar (...)” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, art. 67). Lo cual es lógico debido a que no existe un empleador o patrono. Pero esto no quiere decir que el hecho de no cancelar los aportes no tenga una consecuencia, ya que, el artículo 71 de la Resolución No. C.D. 516, dice:

Artículo 71.- Registro del aviso de entrada y salida.- (...) el sistema informático del IESS mantendrá dichas obligaciones en estado de planilla hasta por dos aportes no cancelados (sesenta días), de no registrar el pago dentro de este plazo, automáticamente se suspenderá la generación de planillas y se registrará el aviso de salida con la fecha del último día del mes pagado (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 71)

Cabe recalcar la idea de que esta situación, no le quita el derecho de acceder nuevamente a la Seguridad Social de la misma manera. En caso de que la persona no quiera pertenecer a este régimen de afiliación, registrará su voluntad, en el formulario respectivo en el portal web del IESS.

Base de aportación:

Se determina de acuerdo al total de ingresos que percibe la **Unidad Económica Familiar**, que conforme la Resolución No. C.D. 516, comprenden:

Artículo 66.- De la Unidad Económica Familiar y sus miembros.- (...) cónyuge o pareja en unión de hecho legalmente reconocida, hijos solteros que dependan o no económicamente de la unidad familiar y que no formen parte de otra unidad económica familiar. Además, se considera como pariente de dicha unidad económica familiar otros parientes solos con o sin ascendientes directos en la unidad económica familiar u otros no parientes solos, que no tengan ascendientes directos en la unidad económica familiar (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 66)

Al respecto, se efectúa el siguiente análisis:

El 18 de junio del 2015 mediante Resolución No. C.D. 492, el Consejo Directivo del IESS, expide el Reglamento para la afiliación de las personas que realizan trabajo no remunerado del Hogar, señalando en su artículo 14 las Tablas de Aportación, las cuales no fueron incluidas en la Resolución No. C.D. 515 de 30 de marzo del 2016; y, el 3 de febrero y 30 de marzo del 2016, se aprueba la Resolución No. C.D. 516 que contiene el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, que en su

Disposición Derogatoria Primera, deroga la Resolución No. C.D. 492, sin consignar las tablas de aportación de este grupo de afiliados.

En todo caso, se citan las tablas de aportación que se encuentran aplicadas, a la fecha, en el sistema informático del IESS, de acuerdo al nivel de subsistencia o ingresos de la Unidad Económica Familiar:

Tabla 2. Tabla Resumen de Aportación – Trabajo No Remunerado del Hogar

Nivel de Ingresos de Unidad Económica Familiar	Base para el aporte	Porcentaje de Cotización	Subsidio Del Gobierno Central	Aporte Personal
Ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado	Sobre el veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado	13.25%	10.99%	2.26%
Ingresos iguales o superiores al cincuenta por ciento (50%) en inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado	Sobre el cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado	13.25%	7.95%	5.3%
Ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado	Sobre el setenta y cinco por ciento (75%) del salario básico unificado	13.25%	5.95%	7.3%
Ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado	Sobre el cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado	13.25%	0%	13.25%

Fuente: Resolución No. C.D. 492 – Reglamento para la Afiliación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar

Elaborado por: María Claudia Sánchez Vera

2.4. Institución encargada de atender las prestaciones del Seguro Universal Obligatorio.

Si bien es cierto, todos los individuos sin distinción alguna, ya sea que trabajen bajo relación de dependencia, de manera autónoma, o que simplemente las actividades que realicen no sean retribuidas mediante una compensación económica o remuneración, como ya lo dijimos, están protegidos por la cobertura de la Seguridad Social; el acceder a ella, es un derecho humano, fundamental, del cual gozan todas las personas.

Ahora vale la pena recalcar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una de las instituciones que de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, es la encargada de materializar el derecho a la Seguridad Social, otorgando a sus afiliados todas las prestaciones que engloba el seguro general obligatorio, mismas que más adelante serán analizadas.

2.4.1. Reseña Histórica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Haciendo historia, es necesario conocer que:

A partir de octubre de 1923 se hicieron los descuentos del 5% al personal de Educación Pública y a los jubilados de ese Ramo, depositándolos en el Banco de Préstamos, que fue designado por el Ejecutivo con el carácter de depositario. Como a fines del año 1927 (...), el Gobierno, presidido por el doctor Isidro Ayora, estudió el problema y consideró oportuno el momento para abordar la cuestión relativa a un sistema de pensiones para todo el personal de la Administración Pública. Efectivamente, tomando como base la Ley de 1923 y con la colaboración del doctor Rafael Aulestia, expidió el Gobierno de entonces, - del Dr. Isidro Ayora - , el Decreto No.18 de 8 de marzo de 1928, publicado en el Registro Oficial No.590, de 13 del mismo mes de marzo de 1928, cuyo Art.1 del Título I, dice: “Créase en la Capital de la República la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, Ahorro y Cooperativa, Institución de Crédito con personalidad jurídica, que, organizada de conformidad con esta Ley, se denominará “CAJA DE PENSIONES”...”.

El año de 1928 marca, pues, la fecha de la fundación de la Caja de Pensiones, encargada principalmente de conceder los beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario a los empleados públicos, civiles y militares, beneficios que se hicieron extensivos, en octubre del mismo año de 1928, a los empleados bancarios, mediante Decreto

expedido el 6 de octubre de 1928 (...). (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 1984, p.3)

Es interesante conocer que entre los años 1923 y 1928, se estructuró la semilla de la Seguridad Social en el Ecuador, a través de un empeño social y político de protección a la contingencia de vejez y arranca con el sector público que obviamente constituía un grupo organizado y controlado, para luego incluir con la creada Caja de Pensiones, con personería jurídica, a trabajadores civiles, militares y bancarios, con el criterio de ahorro para ampararlos a más de la jubilación, con montepío a los deudos, fondo mortuario y acceso a préstamos.

Se vuelve interesante, conocer cómo evolucionó este sistema:

(...) Con Decreto Supremo No.12, promulgado en el Registro Oficial No.10, de 8 de octubre de 1935, se creó el Seguro General Obligatorio y se estableció el Instituto Nacional de Previsión, que tenía la suprema dirección del Seguro. (...)

Con Decreto No.63, expedido el 31 de marzo de 1937 y publicado en el Registro Oficial No.455 del 3 de abril del mismo año, el Ejecutivo aprobó los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborados por el Instituto Nacional de Previsión, naciendo así la Caja del Seguro. (...)

Desde el 15 de enero de 1944, fecha de promulgación de sus nuevos Estatutos, la Institución, con el nombre de Caja del Seguro, cobró vigor en su estructura técnica y afianzó el contenido de su función social. Por fin, reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio, del 16 de julio de 1958, imprimieron equilibrio financiero a dicha Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la Caja de Pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios.

Mediante Decreto Supremo No.19, de 4 de febrero de 1937 y publicado en el Registro Oficial No.407 de la misma fecha de su expedición (...), fue reformada la Ley del Seguro Social Obligatorio, y se incorporó el Seguro

de Enfermedad entre los beneficios para los afiliados (...). (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 1984, p.3)

(...) Como Sección del ex-Instituto Nacional de Previsión, el Departamento Médico del Seguro Social inició su labor el 1 de mayo de 1936; como Departamento de la Caja del Seguro para aplicar el Seguro de Enfermedad-Maternidad solamente de los afiliados de la Caja del Seguro, inició sus labores desde julio de 1937 hasta marzo de 1944; desde abril de 1944 concedió prestaciones de enfermedad-maternidad, también a los asegurados de la Caja de Pensiones, y desde octubre de 1951 presta servicios médicos a los jubilados del Seguro (...). (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 1984, p. 4)

Es notorio recalcar como brota la esencia en sí de protección, llegando en esta nueva fase, a incluir el seguro de enfermedad, una contingencia que hasta ese entonces era privilegio de pocos que, con el Instituto Nacional de Previsión, se extiende a las personas que se encuentran afiliadas, significando un gran avance en materia de protección y afincamiento de derechos; veamos entonces a continuación, el nacer del hoy Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS):

(...) Con Decreto No.26, publicado en el Registro Oficial No.1166, de 8 de Julio de 1960, se fusionaron las Sucursales de la Caja de Pensiones y de la Caja del Seguro en Guayaquil, para formar la Sucursal de las Cajas de Previsión. Por Decreto No.517, publicado en el Registro Oficial No.65, de 26 de Septiembre de 1963, se fusionaron las dos Cajas de Previsión, para formar LA CAJA NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL.

Mediante Decreto Supremo No.40, de 2 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial No.15, de 10 de julio del mismo año, se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 1984, p. 4)

Como podemos evidenciar, en 1970 deja automáticamente, el Instituto Nacional de Previsión de ser la institución responsable de la Seguridad Social, la Caja Nacional del Seguro Social cambia de nombre, pasando a ser lo que hoy conocemos como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Por su parte la Constitución de la República del año de 1967, en el primer inciso de su artículo 66, señala lo siguiente: “**Artículo 66.-** Seguro Social. La aplicación del Seguro Social se hará mediante instituciones autónomas con personería jurídica propia; en sus organismos dirigentes tendrán representación el Estado, los empleadores y los asegurados (...)” (Constitución de la República, 1967, art. 66).

Continuando con la historia, la Norma Suprema dada el 15 de enero de 1978, en el artículo 29 numeral 1 inciso tercero, dice que:

Artículo 29.- (...) 1. el seguro social, (...) Se aplica mediante una institución autónoma; en sus organismos directivos tienen representación paritaria el Estado, los empleadores y los asegurados. Los fondos y reservas del seguro social, que son propios y distintos de los del fisco, no se destinan a otros fines que a los de su creación y funciones (...). (Constitución Política, 1978, art. 29)

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, en su artículo 58, indica que:

Artículo 58.- La prestación del seguro general obligatorio será responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma dirigida por un organismo técnico administrativo, integrado tripartita y paritariamente por representantes de asegurados, empleadores y Estado, quienes serán designados de acuerdo con la ley. Su organización y gestión se regirán por los criterios de eficiencia, descentralización y desconcentración, y sus prestaciones serán oportunas, suficientes y de calidad.

Podrá crear y promover la formación de instituciones administradoras de recursos para fortalecer el sistema previsional y mejorar la atención de la salud de los afiliados y sus familias.

La fuerza pública podrá tener entidades de seguridad social. (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998, art. 58)

Actualmente, la Constitución de la República del Ecuador señala:

“**Art. 370.**-El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 370).

Es entonces el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aquel ente del sector público, cuya organización, funcionamiento, dirección y atribuciones están reguladas por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Seguridad Social, que se caracteriza por ser independiente o autónoma del Estado o Gobierno Central, siendo las actividades que realizan todos y cada uno de sus servidores, que tienen la calidad de públicos, objeto de control interno y externo.

Por su parte, la Ley de Seguridad Social, en concordancia con lo dispuesto por la Carta Magna, indica lo siguiente:

Art. 16.- NATURALEZ JURÍDICA.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional (...). (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 16)

Es necesario indicar, que dicha autonomía de la que goza esta Institución, se la ejerce a través del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Este Consejo

es el encargado de la expedición de resoluciones, mismos que son normativa interna dentro de los procesos administrativos y prestacionales.

2.4.2. Principios, objetivos estratégicos, misión y visión del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

A continuación vamos a explicar los Principios, a cerca de la organización del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para ello nos referimos, por un lado a la Ley de Seguridad Social que dispone lo siguiente:

Art. 18.- PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN.- El IEES estará sujeto a las normas del derecho público, y regirá su organización y funcionamiento por los principios de autonomía, división de negocios, desconcentración geográfica, descentralización operativa, control interno descentralizado y jerárquico, rendición de cuentas por los actos y hechos de sus autoridades, y garantía de buen gobierno, de conformidad con esta Ley y su Reglamento General (...). (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 18)

El servicio público debe ser **transparente** en todas las actividades; del uso de los recursos económicos, bienes y servicios las autoridades tienen la obligación de rendir cuentas a sus afiliados y ciudadanía, con el objetivo de que conozcan la labor que se realiza día a día para brindar un mejor servicio y pueda darse un contacto con las autoridades de la Institución, manifestar sus puntos de vista, sugerencias y quejas, para fortalecer las debilidades y potenciar los aciertos, conducido a la **Garantía de Buen Gobierno**.

Por otro lado, la Resolución No. C.D. 535, aprobada por el Consejo Directivo del IEES, en sesiones del 25 de julio y 8 de septiembre del 2016, que en su disposición final segunda señala que:

“(...) entrará en vigencia en el plazo de un mes calendario contado a partir de la aprobación del Ministerio de Trabajo de las valoraciones de los cargos del nivel

jerárquico superior (...)” (Resolución No. C.D. 535, 2016, Disposición Final Segunda). acción que está pendiente, aprueba la Reforma Integral al Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuya Disposición Derogatoria Tercera dice: “**TERCERA.**-Deróguese todas las disposiciones, normas y reglamentos que se opongan a la presente Reforma (...)” (Resolución No. C.D. 535, 2016, Disposición Derogatoria Tercera).

Cabe recalcar que la Disposición Transitoria Sexta de la Resolución No. C.D. 535, dice que:

SEXTA.- Hasta que la presente resolución entre en vigencia, las dependencias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social realizarán los procesos y acciones necesarias a fin de poder implementar su ejecución, así como resguardarán que los procesos continúen hasta su finalización, para lo cual tienen la obligación de coordinar entre ellas a fin de asegurar que los servicios y prestaciones sean atendidos adecuadamente. (Resolución No. C.D. 535, 2016, Disposición Transitoria Sexta)

La Resolución No. C.D. 535, indica taxativamente los **Principios y valores** de la Institución, mismos que son:

“Artículo 6.- Principios y valores

Normativos

- Inclusión
- Equidad Social
- Obligatoriedad
- Suficiencia
- Integración
- Solidaridad
- Subsidiariedad
- Universalidad
- Eficiencia
- Transparencia
- Participación

Institucionales

- Eficiencia

- Respeto
- Calidez” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 6).

Como podemos darnos cuenta, los principios de tipo normativo que incluye la Resolución antes referida son en su mayoría los mismos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador para la Seguridad Social, que ya fueron analizados oportunamente. Siendo los principios institucionales, aquellos que deben regir a todo servicio público, sin distinción alguna, ya que el usuario debe recibir una atención con oportunidad, eficiencia, calidad y calidez, respetando su persona y necesidades, es decir, con satisfacción en el servicio recibido.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tiene **Objetivos Estratégicos**, mismos que se encuentran detallados en la Resolución No. C.D. 535, que dice:

“Artículo 7.- Objetivos Estratégicos

1. Incrementar la calidad, calidez y oportunidad en el acceso y entrega de las prestaciones y servicios institucionales a nivel nacional.
2. Incrementar el acceso al aseguramiento universal obligatorio de la población ecuatoriana urbana, rural y en el exterior.
3. Incrementar la eficiencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
4. Incrementar el desarrollo del talento humano.
5. Incrementar el uso eficiente de los recursos financieros” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 7).

En definitiva, cada uno de ellos, de manera directa o colateral, direcciona a que la Seguridad Social, haya ampliado su protección, es decir que todas las personas que habiten dentro del territorio ecuatoriano, ya sea en la ciudad como en el campo e incluso en el exterior tengan acceso a la Seguridad Social como derecho, dicha característica que tiene la Seguridad Social, de ser universal, misma que fue consagrada en la Constitución de la República del Ecuador.

Por ello la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reforma el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social, cuando incluye dentro del

grupo de sujetos obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

Esta nueva normativa, considerando disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Seguridad Social, resuelve direccionamientos estratégicos con fundamento en la misión y visión del IESS, que son:

La Resolución No. C.D. 535, con respecto a la misión del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dice: “**Artículo 4.- Misión.-** Proteger a la población asegurada por el IESS, contra las contingencias que determina la normativa vigente, garantizando el derecho al Buen Vivir” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 4).

La Resolución No. C.D. 535, indica: “**Artículo 5.-Visión.-** Ser una institución referente en Latinoamérica dinámica, innovadora, efectiva y sostenible, que asegura y entrega prestaciones del Seguro Social con altos estándares de calidad y calidez, bajo sus principios y valores rectores” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 5).

2.4.3. Estructura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La Resolución No. C.D. 535, para cumplir con la misión o finalidad del IESS, incluye varias clases de procesos y al respecto, dispone que:

Artículo 2.- Procesos.- Para cumplir con la misión institucional; *se ha definido dentro de su estructura los procesos gobernantes, procesos sustantivos, adjetivos de asesoría y de apoyo.*

2.1. Los procesos gobernantes, son aquellos que determinan directrices, políticas, planes estratégicos para la dirección y control de la institución.

2.2. Los procesos sustantivos, son aquellos que realizan las actividades esenciales para proveer los servicios y productos que ofrece a sus clientes, y que se enfocan en cumplir la misión y objetivos estratégicos de la institución.

2.3. Los procesos adjetivos, son aquellos procesos que proporcionan productos o servicios a los procesos gobernantes y sustantivos.

2.4. Los procesos desconcentrados, son aquellos procesos que permiten gestionar a la institución a nivel territorial, participan en la implementación de políticas, metodologías y herramientas en el área de su jurisdicción en los procesos de información, planificación, y; seguimiento y evaluación. (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 2)

La Resolución No. C.D. 535, con respecto a la estructura del IESS, indica:

“Artículo 8.- De la Estructura Orgánica.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para el cumplimiento de sus competencias, atribuciones, misión y visión, desarrollará los siguientes procesos internos que estarán conformadas por:” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 8).

(Véase las dependencias dentro de cada uno de los procesos que están entre comillas y a continuación, mismas que se encuentran dentro del artículo 8 de la Resolución No. C.D. 535). (Subrayado, entre paréntesis y cursivas me pertenecen).

“1. Procesos Gobernantes: Direccionamiento Estratégico

“Órgano Máximo de Gobierno del IESS: Consejo Directivo”
“Órgano Ejecutivo: Dirección General”

2. Procesos Adjetivos de Asesoría del Consejo Directivo

- 2.1 “Gestión Nacional de Apelaciones” (...)
- 2.2. “Gestión Nacional de Riesgos Institucionales” (...)
- 2.3. “Gestión Actuarial de Investigación y Estadística” (...)
- 2.4. “Gestión de Pro secretaría del Consejo Directivo” (...)
- 2.5. “Gestión de Auditoría Interna” (...)

3. Procesos Sustantivos

- 3.1 “Direccionamiento Técnico” (...)
 - 3.1.1 “Gestión Nacional de Afiliación y Cobertura” (...)
 - 3.1.1.1 “Gestión Nacional de Afiliación, Cobertura y Gestión de la Información” (...)
 - 3.1.1.2. “Gestión Nacional de Control Técnico” (...)
 - 3.1.2. “Gestión Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera” (...)
 - 3.1.2.1. “Gestión Nacional de Recaudación” (...)
 - 3.1.2.2. “Gestión Nacional de Cartera” (...)
 - 3.1.3. “Gestión del Seguro General de Salud Individual y Familiar” (...)
 - 3.1.3.1. “Gestión Nacional de Aseguramiento del Seguro de Salud” (...)
 - 3.1.3.1.1. “Coordinación Nacional de Articulación del Seguro de Salud”
 - 3.1.3.1.2. “Coordinación Nacional de Promoción y Prevención de la Salud”
 - 3.1.3.1.3. “Coordinación Nacional de Inteligencia de Salud”
 - 3.1.3.1.4. “Coordinación Nacional de Economía de la Salud”
 - 3.1.3.1.5. “Coordinación Nacional de Control Técnico del Seguro de Salud” (...)
 - 3.1.3.2. “Gestión Nacional de Provisión de Servicios de Salud” (...)
 - 3.1.3.2.1 “Coordinación Nacional de Hospitales”
 - 3.1.3.2.2. “Coordinación Nacional de Centros de Primer Nivel de Atención”
 - 3.1.3.2.3. “Coordinación Nacional de Atención Prehospitales y Unidades Móviles”
 - 3.1.3.2.4. “Coordinación Nacional de Centros Especializados”
 - 3.1.3.2.5. “Coordinación Nacional de Medicamentos”
 - 3.1.3.2.6. “Coordinación Nacional de Dispositivos Médicos”
 - 3.1.3.2.7. “Coordinación Nacional de Gestión de Riesgos de Emergencias y Desastres”. (...)
 - 3.1.3.3. “Gestión Nacional de Garantía de la Calidad de los Servicios del Seguro de Salud” (...)
 - 3.1.3.3.1. “Coordinación Nacional de Calidad”

- 3.1.3.3.2. “Coordinación Nacional de Infraestructura Médica”
- 3.1.3.3.3. “Coordinación Nacional de Equipamiento Sanitario” (...)
- 3.1.3.4. “Gestión Nacional de Vigilancia y Gestión de la Información del Seguro de Salud”
 - 3.1.3.4.1. “Coordinación Nacional de Estadística de Salud”
 - 3.1.3.4.2. “Coordinación Nacional de Vigilancia Epidemiológica del Seguro de Salud” (...)
- 3.1.3.5. “Gestión Nacional Financiera del Seguro de Salud”. (...)
- 3.1.4. “Gestión Nacional del Seguro Social Campesino” (...)
- 3.1.4.1. “Gestión y Control Nacional del Seguro Social Campesino” (...)
- 3.1.4.2. “Gestión de Prestaciones de Salud del Seguro Social Campesino” (...)
- 3.1.4.3. “Gestión Nacional Financiera del Seguro Social Campesino” (...)
- 3.1.5. “Gestión Nacional del Seguro General de Riesgos de Trabajo” (...)
- 3.1.5.1. “Gestión y Control Nacional del Seguro de Riesgos de Trabajo” (...)
- 3.1.5.2. “Gestión Nacional Financiera del Seguro de Riesgos de Trabajo” (...)
- 3.1.6. “Gestión del Sistema de Pensiones” (...)
- 3.1.6.1. “Gestión y Control Nacional del Sistema de Pensiones” (...)
- 3.1.6.2. “Gestión Nacional Financiera del Sistema de Pensiones” (...)
- 3.1.7. “Gestión Nacional de Fondos de Terceros y Seguro de Desempleo” (...)
- 3.1.7.1. “Gestión Nacional del Seguro de Desempleo” (...)
- 3.1.7.2. “Gestión Nacional de Fondos de Terceros” (...)

4. Procesos Adjetivos de Apoyo

- 4.1. “Gestión Financiera Nacional” (...)
- 4.1.1. “Gestión Nacional de Consolidación del Presupuesto” (...)
- 4.1.2. “Gestión Nacional de Contabilidad” (...)
- 4.1.3. “Gestión Nacional de Transferencias y Pagos” (...)
- 4.1.4. “Gestión Nacional de Supervisión de la Rentabilidad de los Fondos Previsionales” (...)
- 4.2. “Gestión Nacional de Tecnologías de la Información” (...)
- 4.2.1. “Gestión Nacional de Infraestructura de Tecnología de la Información” (...)
- 4.2.2. “Gestión Nacional de Desarrollo Informático” (...)
- 4.2.3. “Gestión Nacional de Arquitectura y Soluciones” (...)
- 4.2.4. “Gestión Nacional de Seguridad Informática” (...)
- 4.3. “Gestión Nacional de Servicios Corporativos” (...)
- 4.3.1. “Gestión Nacional Administrativa” (...)
- 4.3.2. “Gestión Nacional de Compras Públicas” (...)
- 4.3.3. “Gestión Nacional de Infraestructura y Equipamiento” (...)
- 4.3.4. “Gestión Nacional de Talento Humano” (...)
- 4.3.5. “Gestión Nacional de Gestión Documental” (...)

5. Procesos Adjetivos de la Dirección General

- 5.1. “Gestión Nacional de Cooperación y Relaciones Internacionales” (...)
- 5.2 “Gestión Nacional de Servicios de Atención al Ciudadano” (...)
- 5.3 “Gestión Nacional de Comunicación Social” (...)

- 5.4. “Gestión Nacional de Asesoría Jurídica” (...)
- 5.4.1. “Gestión Nacional de Patrocinio” (...)
- 5.4.2. “Gestión Nacional de Asesoría Legal” (...)
- 5.5. “Gestión Nacional de Procesos” (...)
- 5.6. “Gestión Nacional de Planificación” (...)
- 5.6.1. “Gestión Nacional de Programación y Proyectos” (...)
- 5.6.2. “Gestión Nacional de Seguimiento y Evaluación” (...)

6. Procesos Desconcentrados: Para ello, el IESS, segmenta al territorio nacional en 7 zonas, las cuales las conforman 24 Direcciones Provinciales, cada una con un Director Provincial.

6.1. Procesos Gobernantes Desconcentrados

- 6.1.1. “Direccionamiento Estratégico Provincial” (...)

6.2. Procesos Sustantivos Desconcentrados

- 6.2.1. “Gestión Provincial de Servicios de Atención al Ciudadano” (...)
- 6.2.1.1. “Gestión de Atención Universal” (...)
- 6.2.2. “Gestión Provincial de Afiliación y Control Técnico” (...)
- 6.2.3. “Gestión Provincial de Cartera y Coactiva” (...)
- 6.2.4. “Gestión Provincial de Prestaciones del Seguro de Salud” (...)
- 6.2.5. “Gestión Provincial del Seguro Social Campesino” (...)
- 6.2.6. “Gestión Provincial de Prestaciones de Pensiones, Riesgos de Trabajo, Desempleo y Fondos de Terceros” (...)

6.3. Procesos Adjetivos de Asesoría y Apoyo Desconcentrados

- 6.3.1. “Gestión Provincial de Prestaciones y Controversias” (...)
- 6.3.2. “Gestión Provincial de Asesoría Jurídica” (...)
- 6.3.3. “Gestión Provincial de Planificación” (...)
- 6.3.4. “Gestión Provincial Administrativa Financiera” (...)
- 6.3.5. “Gestión Provincial de Comunicación Social” (...).” (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 8).

2.5. Conclusiones

En consecuencia, del análisis y estudio realizado, es necesario concluir que la Seguridad Social, es un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, y con la Ley de Seguridad Social, únicamente podían acceder al Derecho a la Seguridad Social, las personas con relación bajo relación de dependencia o independientes. Pero, un 20 de abril del 2015, vino a flote un gran avance en la Seguridad Social, con la vigencia e incorporación al ordenamiento jurídico ecuatoriano la denominada Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma y extiende la categoría de los sujetos amparados por el Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, incluyendo en este grupo a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, haciendo énfasis que al poner en práctica las prestaciones que engloba la cobertura de la Seguridad Social, no debe dejarse a un lado a los Principios de aplicación de los derechos constitucionales, ni tampoco los Principios que rigen la seguridad social, mismos que anteriormente ya se analizaron pormenorizadamente.

Otro aspecto que le caracteriza al Derecho a la Seguridad Social, es su calidad de derecho humano, es decir que pertenece a todas las personas de una sociedad, por esa única calidad, condición o requisito que se necesita para adquirir un derecho de esta naturaleza.

Ahora, la Seguridad Social, que tiene como finalidad la de proteger a los individuos frente a los infortunios de vejez, invalidez, muerte, desempleo, accidentes o enfermedades de trabajo, maternidad, aquellos se pueden presentar a lo largo de su vida, y es lógico que sea responsabilidad del Estado, cubrir esa necesidad, como el ente garante del bienestar de la población, más no por fundaciones ni asociaciones de beneficencia.

CAPÍTULO III: LA AFILIACIÓN A LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

3. Introducción

Este capítulo, contendrá la investigación, estudio y análisis, de todas y cada una de las prestaciones que engloba el Seguro General Obligatorio, como son: vejez, invalidez que produzca incapacidad permanente y absoluta, desempleo, salud, maternidad, auxilio de funerales, etc. Así, como también la cantidad que deberán cotizar en cada caso, ya sean las y los afiliados a través de la Unidad Económica Familiar y por otro lado cuanto tendrá que aportar el Estado, para el acceso a las mismas.

Todo esto enfocado hacia, las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, es decir en qué condiciones este grupo o sector de la población asegurable, se encuentra protegido por la Seguridad Social a través de aquellas contingencias que anteriormente mencioné.

Haciendo énfasis, en uno de los Principios de Aplicación de los Derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, como lo es el Principio de Igualdad y no discriminación, el mismo que recalca la idea de que todos los seres humanos somos iguales ante la ley, y debemos tener acceso a los derechos en igualdad de condiciones, definiendo lógicamente que entiende la doctrina por este término.

Finalmente, pero no menos importante, se analizarán los “Riesgos del Trabajo”, otra prestación incluida por la Ley de Seguridad Social como parte del Seguro General Obligatorio, la misma que engloba a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vamos a explicar detalladamente su clasificación y ámbito de aplicación.

3.1. Igualdad: Marco Teórico y clasificación.

Es necesario entender que el término igualdad, significa el “(...) Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones (...)”. (Real Academia Española (RAE) s.f.).

En fin, se entiende a la igualdad entre todos los seres humanos ya no como un valor, sino es elevada a la categoría de principio; es decir no queda únicamente en la esfera de la discrecionalidad y decisión de los gobernantes de cada uno de los países, sino que debe obligatoriamente, ser acatado por todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos, se refiere a la igualdad: “(...) **Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 1).

Con esto quiere decir, que todos los seres humanos a pesar de ser únicos en el mundo, por la dignidad que se nos reconoce, idea que el preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos lo confirma, al manifestar que: “(...) Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca (...)” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, preámbulo). , nacemos libres de tomar nuestras propias decisiones, lógicamente sin poner en peligro los derechos y la integridad de quienes nos rodean, no somos esclavos ni objetos de nadie. Es más como ciudadanos y miembros de una sociedad, se nos reconocen de manera igualitaria derechos a más de las obligaciones y responsabilidades.

Por su parte la norma suprema, señala que: “**Art. 10.-**Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 10).

De lo dicho anteriormente, podemos constatar que efectivamente, lo dispuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos no ha quedado en el aire, sino que la

Constitución de la República del Ecuador, reconoce a las personas y a la naturaleza, como sujetos de derechos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone que: “**Artículo 7.** Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 7).

Lo indicado en el párrafo anterior, no es del todo cierto, debido a que si bien por un lado la norma suprema nos garantiza una igualdad formal es decir ante la ley y el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, la ley debe hacer distinciones de manera obligatoria, únicamente cuando se encontrare frente a un caso de acción afirmativa, ya que la misma norma suprema, indica que: “**Art. 11.-** (...) El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

En otras palabras, sería una utopía pensar que la ley al momento de ser aplicada, sea ciega ante las condiciones de cada uno de los ciudadanos, y reconozca el derecho sin preferencia alguna. Todos los seres humanos sin ningún tipo de distinción tienen derechos y obligaciones. Además se encuentran protegidos contra cualquier acto de discriminación.

Con respecto a la igualdad en el ámbito jurídico podemos manifestar que:

(...) cuando decimos que dos personas son iguales ante la ley lo que en realidad queremos decir es que la ley debería tratarlas como iguales, porque de otra manera esa ley estaría violando tal o cual artículo de la Constitución o de un tratado internacional (...). (Carbonell, Rodríguez, García & Gutiérrez, 2007, p. 17)

Es cierto, está prohibido cualquier tipo de discriminación, pero la visión en cuanto a la igualdad de los seres humanos ante la ley, debe ser amplia, debido a que también tiene

que reconocerse las diferencias, todo esto en virtud de lograr una igualdad de oportunidades a grupos que de por sí se encuentran en una situación de inferioridad y desventaja, en definitiva un gran avance en materia de derechos humanos, con respecto a la igualdad, es la implementación de medidas de acción afirmativa. Como ya es de nuestro conocimiento, la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema, y cualquier ley, reglamento, ordenanza, decreto, decisión del poder público debe ajustarse a ella, y no puede contradecirla, de lo contrario estaríamos ante una latente inconstitucionalidad.

La Norma Suprema, se refiere a la igualdad cuando dispone:

“**Art. 66.**-Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (...)”
(Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66).

De lo manifestado por la norma suprema, se desprende que en el caso del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se reconoce a todos los ciudadanos y ciudadanas, dos clases de igualdad: la formal y la material.

3.1.1. Igualdad Formal.

(...) La igualdad formal significa que, ante el sistema jurídico-y no exclusivamente ante la ley-, todas las personas deben ser tratadas de igual manera. En la versión clásica, que se sintetiza en la doctrina *equal but separate*, hay que tratar igual a los iguales y diferente a los diferentes, esto significaba que cabía trato diferenciado si es que la ley lo establecía (...).
(Ávila, 2012, p. 72)

El autor al referirse a este tipo de igualdad, quiere decir que todos los seres humanos, somos iguales no solo frente a la ley, sino todo ese aparataje conformado por la Constitución, leyes orgánicas, leyes ordinarias, reglamentos, resoluciones, decretos, ordenanzas, acuerdos ministeriales y otras normas, que forman parte del ordenamiento

jurídico. Incluso deja abierta la posibilidad de un trato diferenciado, cuando la legislación de cada uno de los países así lo permita. En nuestro caso, la Carta Magna, reconociendo las diferencias entre los seres humanos que forman parte de la sociedad, da paso al trato diferenciado positivo o acciones afirmativas, mismas que las explicaremos más adelante.

3.1.2. Criterios doctrinarios que justifican el trato diferenciado entre los miembros de una sociedad.

“(…) Hay muchos criterios para poder determinar cuándo las diferencias pueden ser relevantes a efecto de generar un tratamiento jurídico diferenciado hacia dos personas (…)” (Carbonell et al., 2007, p.23).

Francisco J. Laporta⁷ considera como factibles, los siguientes criterios:

A) *Principio de satisfacción de las necesidades.* De acuerdo con este principio, estaría justificado dar un tratamiento diferente a una persona que tiene una necesidad que satisfacer y no darle ese mismo tratamiento a quien no tenga esa necesidad. (...) hay que distinguir entre “necesidades básicas”, que serían aquellas que son requisitos para realizar *cualquier* plan de vida (por ejemplo, la vida, la salud, la alimentación, la vivienda, puesto que son bienes sin los cuales nadie podría realizar prácticamente ningún plan de vida), y las necesidades aparentes o personales, que serían las que requiere una persona para llevar a cabo un *determinado* plan de vida (por ejemplo, tener una casa grande, viajar, fumar, etcétera). (...) (Carbonell et al., 2007, p. 24)

Este autor considera, que al momento de tratar de manera diferente o con preferencia a una persona en comparación con otra, se debe tomar en cuenta como principal factor las necesidades a ser cubiertas o satisfechas, lo cual quiere decir que el Estado al momento

⁷ Notas: Francisco J. Laporta, autor al que se hace referencia en la obra “*Discriminación, igualdad y política*”, misma que está debidamente citada en este parte del trabajo.

de otorgar una carga, beneficio o prestación tiene que priorizar a quienes sean vulnerables, es decir tengan más necesidades que sean urgentes y básicas, ya que es indispensable lo que el autor manifiesta con respecto a la distinción entre necesidades básicas y aparentes o personales, que las podríamos conocer como lujos, mismos que son aplazables, es decir se pueden otorgar en otro momento.

“(…) B) *Principio de retribución de merecimientos*. De acuerdo con este principio, estaría justificado dar un trato diferente a una persona que tenga un merecimiento, respecto de otra que no lo tenga (…)” (Carbonell et al., 2007, p.24).

Pienso, que este no debería ser un criterio que justifique dar un trato desigual a una persona o grupo de personas con respecto a otra, al menos en cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales, debido a que cada uno tenemos nuestras fortalezas y debilidades, y no sería lógico ni justo, que se tome en consideración aquello al momento de aplicar el derecho. Cabe recalcar la idea de que este principio queda únicamente en esta parte de la doctrina, en virtud de que en nuestro ordenamiento jurídico, peor aún en la Constitución de la República del Ecuador se hace referencia a aquel.

(…) C) *Principio de reconocimiento de aptitudes*. De acuerdo con este principio, sería legítimo dar un trato diferenciado a una persona que tuviera ciertos rasgos o características, predominantemente innatas, respecto de otra que no las tuviera; las aptitudes pueden ser características como la inteligencia, la salud, algunos rasgos físicos, la experiencia, etc. (….)En este sentido, la relevancia de las aptitudes tendrá que ser examinada para cada caso en particular; puede ser razonable que para ocupar cierto puesto de trabajo se pidan personas que midan más de 1.80 metros, pero quizá no lo es si además se le pide a esas personas que no sean de raza negra o que no profesen la religión islámica. (…). (Carbonell et al., 2007, p.p. 24-25)

En este caso, más que un trato diferenciado, en cuanto a condiciones como la salud, cierta estatura, condiciones físicas, psicológicas, mentales, en fin ciertas habilidades, serían requisitos que debe cumplir una persona para ser contratada en un trabajo

determinado. En el momento de seleccionar personal, es natural que se requiera que una persona cuente con ciertas cualidades específicas, para que sea considerada idónea y desarrolle con eficiencia, las actividades vinculadas con el trabajo que se le encargue y para el cual ha sido contratada, debido a que si una persona es hábil para ejecutar una actividad, no significa que todas lo sean, cada ser humano nace con cualidades y destrezas distintas, en definitiva, esta práctica en el ámbito laboral, no significa discriminación, por lo tanto no es inconstitucional, ni estaría yendo en contra del principio de igualdad y no discriminación, siendo distinto e inconstitucional, fundar dichas distinciones en circunstancias de orden personal. Así que como dice el doctrinario tendríamos que analizar cada situación en particular.

(...) D) *Principio de consideración de status*. Según este principio sería legítimo dar un trato diferente —más positivo— a una persona que tenga un cierto *status* en relación con otra persona que no lo tenga. Por *status* puede entenderse el hecho de que una persona ocupe una cierta posición social desde una perspectiva sociológica; ejemplo de diferentes *status* desde este punto de vista serían el ser niño, pobre, médico, mayor de edad, mujer, etc. No necesariamente debe tratarse de *status* que se refieran a situaciones de vulnerabilidad o a grupos vulnerables (...). (Carbonell et al., 2007, p. 25)

En nuestro caso, el trato preferencial, diferenciado, en sentido positivo, es decir otorgar prerrogativas a una persona, en razón de su status o condición personal, es posible, lo cual concuerda con la finalidad de la denominada igualdad material.

3.1.3. Igualdad Material.

(...) En la igualdad material, en cambio, se introduce un análisis sustancial que pasa del sistema jurídico a la realidad de la persona; (...) La igualdad jurídica implica que hay que proteger las diferencias personales y excluir las diferencias sociales. Cada persona es, al mismo tiempo, diferente a los

demás, en cuanto a su identidad, y es una persona como todas las demás, en cuanto a la igualdad social (...). (Ávila, 2012, p.p. 72-73)

Ahora, con respecto a la igualdad material, donde a diferencia de la igualdad formal, se observan las condiciones o características de la persona, es decir va más allá de la parte utópica de la igualdad formal, para la cual, todos son iguales ante la ley y el ordenamiento jurídico, es decir no se debe tomar en cuenta ninguna condición del ser humano. Entonces, para explicarlo de otra manera, lo que se tutelan son las características o condiciones de cada persona, evitando que por ellas sean excluidas y como resultado de ello, el ejercicio de sus derechos fundamentales, se vea afectado o limitado.

La doctrina ha incluido, también a la denominada igualdad política:

(...) dentro de una democracia significa que todas las personas que pertenecen a una comunidad- o la amplia mayoría de ellas-pueden participar en la formulación de las normas jurídicas que rigen dentro de esa comunidad y que todas ellas son igualmente elegibles para ocupar los cargos públicos que se determinan por medio del sufragio popular (...). (Carbonell et al., 2007, p. 20)

Es lógico entonces, que los dos términos igualdad y democracia, van de la mano debido a que, la democracia es el gobierno del pueblo, en donde están incluidas todas las personas que lo integran, sin importar si son hombres, mujeres, ricos, pobres, altos, pequeños, de raza mestiza, indígena, color de la piel blanco o negro, asalariados, desempleados, afines al régimen político o no, ateos, cristianos, católicos, etc. Todos aquellos, tienen derecho a elegir a sus representantes, y a su vez ser elegidos para ocupar cargos públicos que se designan mediante el voto o sufragio activo en los recintos electorales, refiriéndose aquello más bien a uno de los derechos de participación, mismo que tiene que ser concedido de manera equitativa para todos los ciudadanos que forman parte del país.

3.2. Principio de igualdad y no discriminación reconocido en la Constitución.

(...) Los principios de aplicación son de carácter general y tienen que leerse en conjunto para todos y cada uno de los derechos. Los principios sustantivos se refieren al enunciado y desarrollo de los derechos. Por ejemplo, el principio de igualdad y no discriminación (principio de aplicación) se aplica para los derechos del buen vivir, la participación, la protección y para todos los derechos (principios sustantivos) (...). (Ávila, 2012, p.66)

En fin, las normas téticas, mandatos de optimización, axiomas, estos y otros términos, que se han utilizado para conocer y designar a los principios, mismos que como indica el autor y profesor ecuatoriano tienen obligatoriamente que ser utilizados para todos y cada uno de los derechos, sin importar sus categorías ni grupos. Por algo la Constitución de la República del Ecuador incluye a los principios en su parte dogmática y no hace ninguna clase de distinción, sino únicamente indica Principios de aplicación de los derechos, entendiéndose de entrada, incluidas todas las prerrogativas reconocidas a los ciudadanos en la Carta Magna.

Entre ellos el principio de igualdad y no discriminación, mismo que se va a analizar detalladamente en este capítulo, y en definitiva su contenido es el siguiente:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...)

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud,

portar VIH, discapacidad, diferencia física (...). (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11)

En virtud de aquello, todos los derechos, en especial el Derecho a la Seguridad Social que es objeto de nuestro análisis y estudio, al tener la calidad de un derecho humano y reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, debe basarse además de los principios que rigen la Seguridad Social como tal, en el principio de igualdad y no discriminación, entonces como resultado de ello, toda la población asegurable, es decir las y los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), comprendidos en este grupo todos los que engloba la Ley de Seguridad Social, incluidas las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, con la reforma efectuada por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, deben acceder a las prestaciones del seguro general obligatorio, en igualdad de condiciones, es decir sin tomar en cuenta las características anteriormente señaladas, que son propias de cada persona, como factores para discriminar a la población.

Únicamente, la ley puede hacer distinciones como ya lo dijimos anteriormente en casos de acción afirmativa, que es permitido en nuestra legislación. Remontándonos a la historia, en la Constitución de 1998 ya se reconocía a la igualdad y no discriminación como un principio, en el cual se debe basar la aplicación de los derechos:

Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos. (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998, art. 17)

A diferencia de la Constitución de la República del Ecuador, en la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, no se encontraban específicamente detalladas las condiciones y caracteres del ser humano, además incluía el término derechos humanos, y ya no solo que se encuentren reconocidos en la Carta Magna sino también en los

instrumentos internacionales, es decir los acuerdos de voluntades entre dos o más países, que una vez suscritos entran a formar parte del ordenamiento jurídico. Reconociendo también como uno de los deberes, responsabilidades y obligaciones que tiene el Estado de avalar a todos y cada uno de los ciudadanos miembros de la sociedad, el acceso a los derechos sin ningún tipo de preferencia hacia unos u otros por su condición.

Esta prohibición de discriminación ha avanzado hasta un plano internacional, ya que la Declaración Universal de Derechos Humanos, indica: “**Artículo 2.** Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 2).

3.2.1. Concepto de Discriminación.

Se entiende por la acción de discriminar “(...) Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.” (Real Academia Española (RAE) s.f.).

Se entiende por este término, colocar a una persona o grupo determinado, en una situación de vulneración, inferioridad, otorgándole un trato diferente al resto de la población, teniendo como justificativo para aquello la raza, religión, ideología política, sexo, entre otras.

Justamente, cabe recalcar que la ley prohíbe este tipo de conducta, por el contrario dispone que todas las persona tengamos acceso a los derechos en igualdad de condiciones sin importar las características o circunstancias que nos hagan diferentes entre nosotros.

“(...) Acción y efecto de *discriminar*, de separar, distinguir una cosa de otra (...)” (Cabanellas, 2005, p.132).

En fin, para este autor, el término discriminar, consiste en el acto mediante el cual se excluye, aparta, aleja, aísla un objeto de otro, debido a que reúne condiciones o caracteres, que a su parecer son inferiores, insignificantes, sin valor alguno. El mismo concepto aplicándolo a la convivencia humana, trae como consecuencia la humillación, dominio de un grupo aparentemente superior sobre otro.

El autor mexicano, Jesús Rodríguez Zepeda entiende por discriminación:

(...) conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (...). (Rodríguez, 2004, p. 19)

En otras palabras, son estereotipos negativos, que la misma sociedad se ha encargado de colocar y que complican cada día más la convivencia entre los seres humanos, esto ya es parte de la cultura de las personas de todo el mundo, y el cambio hacia un medio ambiente sin discriminación, está en cada uno de nosotros al deshacernos de esos prejuicios; un ejemplo claro de ello, es el hecho de considerar a una persona inferior, despreciarla, humillarla, solo por el hecho de tener algún tipo de discapacidad ya sea esta física o intelectual, y en virtud de ello, negarle oportunidades de superación por medio del acceso a la educación, o impedir que se le incluya en el ambiente laboral, negándole un empleo digno de acuerdo a sus capacidades. Esta conducta que rechaza y excluye, puede además dirigirse hacia un colectivo o grupo de personas, por ejemplo: los pueblos y nacionalidades indígenas, mismas que han sido aislados por su condición.

Uno de los efectos negativos, que a consecuencia de la acción de discriminar se producen, es el menoscabo, restricción de sus derechos y libertades fundamentales, situación de desigualdad que no se merecen, debido a que todos somos iguales ante la ley, y estas características que a cada uno de los seres humanos nos hace únicos, dignos y diferentes, por lo que no deberían pesar al momento de aplicar el derecho.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) No. 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo, en el literal a de su artículo 1, define a discriminación como:

Artículo 1. (...) (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...). (Convenio sobre la discriminación No. 111, 1958, art. 1)

La definición dada por este Tratado o Convenio Internacional, que es parte del ordenamiento jurídico, se la aplica únicamente al ámbito del trabajo, refiriéndose entonces a la exclusión en lo que del ámbito laboral se trata, a ciertas personas por tener condiciones como discapacidad, ser de raza negra por ejemplo, pertenecer a una comunidad indígena, tener diferente ideología política a la del régimen actual, ser hombre o mujer, en algunos casos no se les da posibilidades de empleo a los extranjeros, portador del VIH Sida. Por el contrario, si les dan el puesto de trabajo a estas personas, son sujetos de burlas, humillaciones, malos tratos, no tienen quizá los mismos derechos laborales que sus compañeros de trabajo, mereciéndolos de igual manera.

3.2.2. Formas de manifestar el derecho de no discriminación dentro del concepto de la igualdad.

Luego de tener claro lo que debemos entender por discriminación, es necesario recalcar la idea de que “ (...) De acuerdo con el filósofo político y del derecho Ronald Dworkin puede decirse que existen, dentro del concepto de igualdad, dos maneras distintas de formular los derechos de no discriminación (...)” (Rodríguez, 2004, p. 31). :

(...) La primera es el derecho a un “tratamiento igual”, que consiste en el derecho a una distribución igual de alguna oportunidad, recurso o carga. En este sentido, la no discriminación es igualitaria porque

obliga a no establecer diferencias de trato arbitrarias basadas en el prejuicio y el estigma (...). (Rodríguez, 2004, p. 31)

En otras palabras, todos los seres humanos, sin exclusión alguna, tenemos derecho a recibir por parte de la sociedad en la cual nos desenvolvemos un trato igualitario, es decir sin diferencias por nuestra condición de salud, sexo, edad, condición laboral, ya que si nos basamos en esas características para tratar de manera diferente a una persona en comparación a otra, este trato sería injusto, ilegal, y absurdo. En definitiva, todos somos iguales ante la ley, y nadie puede ser discriminado, Para entender mejor, vamos a poner un ejemplo:

En cuanto al acceso a la oportunidad de estudiar en algún centro de estudios superiores, no se tiene que tener preferencia, por la estudiante A, debido a que es de raza blanca, y rechazar a B, por ser portadora de VIH Sida, sino en base a pruebas determinar quién ingresa a la Universidad, tomando en cuenta su puntaje, mas no la condición física o de salud que tiene.

En el caso de la atención médica, que forma parte de la prestación de Salud, del seguro universal obligatorio, una discriminación evidente, sería que al momento de distribuir a las y los afiliados medicamentos, luego de la consulta externa, a “B” le entreguen la receta completa que el médico tratante le prescribió, pero con “C”, la situación cambia debido a que tiene discapacidad física, y es contrario al régimen , es decir tiene distinta ideología política, únicamente le dan un antigripal recetado por el galeno, negándole inyecciones de complejo B, Neurobión, y Ranitidina en cápsulas, teniendo disponibles en stock, sino por su condición el personal del Dispensario Central, le tienen con evasivas, para no suministrarle la lista completa.

La segunda forma es la siguiente:

(...) La segunda forma de igualdad presente en la no discriminación consiste en el “derecho a ser tratado como un igual”, que es el derecho no a recibir la misma distribución de alguna carga o beneficio, sino a ser tratado con el mismo respeto y atención que cualquiera otro. Esta

forma de igualdad, que llamamos igualdad constitutiva, admite, e incluso exige, la consideración de las diferencias sociales y de las desventajas inmerecidas, por lo que cabe en su ruta de ejercicio la ejecución de medidas de tratamiento diferenciado positivo a favor de los desaventajados por discriminación (...) . (Rodríguez, 2004, p.p. 32 - 33)

Por este lado, se refiere en cambio a que todos los ciudadanos, individuos, seres humanos, solo por el hecho de pertenecer a una sociedad, merecemos igual respeto y consideración, por parte de quienes nos rodean. Es verdad, que todos y cada uno de nosotros somos únicos y tenemos caracteres que nos diferencian el uno del otro, pero no por ello, vamos a ser tratados diferente. Es necesario hacer hincapié, en la idea de que el autor se refiere al trato que se recibe, más no a la distribución de alguna carga o beneficio, debido a que para este tipo de igualdad, es posible y se permite tomar en consideración la situación individual y propia de cada sujeto.

Acerca de la acción afirmativa o discriminación positiva podemos decir:

(...) la acción afirmativa puede contemplarse como la promoción, gubernamental y social, de la inclusión social de un grupo, en este caso la población negra, tradicionalmente discriminado y excluido. Esta inclusión social puede lograrse con medidas de distinto tipo, cuyo propósito último es la igualdad de oportunidades (...). (Rodríguez, 2004, p. 35)

Ahora, reconociendo las condiciones de desventaja y desigualdad en la cual se encuentran ciertas personas o grupos, e incluso esto viene desde su origen, es decir desde el momento que vienen al mundo, a ser parte de esta sociedad injusta y llena de prejuicios, estigmas y estereotipos, pero aquello es ilógico, ya que nadie elige, ser hombre o mujer, el color de su piel si va a ser blanca o negra, padecer una enfermedad o tener un defecto físico o una discapacidad. En virtud de ello, el Estado protector del bienestar de los ciudadanos y con el objetivo de subsanar, reivindicar o reparar esta alarmante y dañina situación, se ha previsto un trato diferenciado positivo, a favor de quienes han sufrido discriminación.

A estas medidas se las denomina de acción afirmativa, o también podríamos llamarle como gran parte de la doctrina la conoce discriminación positiva, cuya finalidad no es dividir a la sociedad, en pobres y ricos, negros y blancos, homosexuales-heterosexuales, sino incluir a estos grupos vulnerables, que han sido aislados por estigmas que han formado parte de la cultura durante años, generando de esta manera igualdad al momento de buscar oportunidades de desarrollo y superación personal, como por ejemplo un trabajo, o educación.

3.3. Contingencias Cubiertas: Análisis de las prestaciones y monto económico.

Es indispensable iniciar, no sin antes dejar claro, lo que se debe entender por el término contingencias sociales, “(...) los eventos futuros e inciertos, que suelen comprometer la capacidad de ganancia del sujeto y provocan cargas económicas suplementarias (...)” (De Diego, 1998, p.495).

Son en definitiva aquellas circunstancias que pueden presentarse a lo largo de la vida de un ser humano, de manera inesperada o imprevista, trayendo consigo consecuencias que lógicamente comprometen su capacidad productiva o de ganancia como dice el autor. Un trabajador por su avanzada edad, condiciones adversas de salud, vinculadas a condiciones propias de su persona o adversas del medio ambiente laboral o personas con capacidades especiales, ocasionan que ya no rinda de igual manera como lo hacía antes, es decir baja su nivel de producción, a consecuencia de ello, tienen el beneficio de acogerse a la Jubilación por Vejez, invalidez o discapacidad, siendo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la institución que otorga mensualmente una pensión jubilar, es decir una cantidad respectiva mensual para la subsistencia del afiliado.

De Diego (1998), clasifica a las contingencias sociales, de la siguiente manera:

“**Biológicas**, Maternidad/Nacimiento, Vejez y Muerte.

Patológicas, Enfermedades/ Accidentes - Inculpables, Riesgos del Trabajo, e Invalidez.

Económico - Sociales, Cargas de Familia - Desempleo”. (p. 496).

Otra parte de la doctrina lo conoce también como riesgos sociales:

(...) Es definido como un acontecimiento futuro e incierto de consecuencias dañosas, cuya realización no depende de la voluntad del asegurado. La incertidumbre puede referirse a la posibilidad de realización, como la vejez y la enfermedad, o a la fecha de acaecimiento, como la muerte. (Rendón, 2008, p.p.16-17)

Efectivamente, son hechos que no dependen de la persona, ni se puede predecir su acontecimiento, simplemente se presentan en el transcurso de sus vidas, en otras palabras son infortunios que no se pueden evitar, su aparición provoca consecuencias negativas en el día a día del individuo que las sufre, mismas que de alguna manera trata de subsanar o hacer más llevaderas el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través de las prestaciones del Seguro General Obligatorio.

3.3.1. Las Prestaciones, definición, característica fundamental, financiamiento y clasificación.

“La Seguridad Social, como la unidad de instituciones, normas y procedimientos que permite a la sociedad atender la vida de las personas, en forma progresiva, se expresa en el otorgamiento de las prestaciones (...)” (Proaño, 2014, p. 103).

En otras palabras, podemos darnos cuenta que todo es una secuencia, debido a que la Seguridad Social es un derecho, siendo uno de los entes ejecutores en nuestro país, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante el otorgamiento de prestaciones, que entonces son consideradas, como una forma de manifestar la Seguridad Social, la protección, el amparo como tal, cuya finalidad justamente es cubrir las necesidades de las personas a lo largo de su vida y luego de ella a sus familiares dependientes, siempre buscando mejorar e innovar, con un constante avance, todo esto para que el servicio que se presta a las y los afiliados, sea cada vez de óptima calidad, es decir la cobertura de la Seguridad Social, no es regresiva ni retrógrada, si no está en constante evolución, es así que la cobertura se ha incrementado progresivamente, en cuanto a la atención médica a

los hijos hasta los 18 años de edad, al cónyuge o conviviente en unión libre, al trabajador en jornada parcial, al afiliado voluntario sin restricciones de edad, etc.

La doctrina, nos explica lo que debemos entender por el término prestaciones:

(...) Las prestaciones que otorga el sistema de la Seguridad Social, son los derechos y garantías consagradas a favor de los afiliados y beneficiarios, como resultado de la relación laboral vinculante, ante los acontecimientos o sucesos que producen en las personas, la necesidad de ser protegidas por parte del sistema. (Proaño, 2014, p. 103)

El autor asimila a las prestaciones como derechos y garantías que otorga la Constitución de la República del Ecuador a las personas afiliadas al sistema de Seguridad Social. Por mi parte, no comparto plenamente con el criterio señalado Marco Proaño Maya, en lo que respecta a enmarcar a las prestaciones como derecho debido a que la Seguridad Social, de por sí ya es un derecho consagrado y reconocido en la Carta Magna y lo que hacen las prestaciones es únicamente materializarlo, por lo tanto, considero que las mismas no deben ser asumidas como tal, sino más bien como instrumentos para su efectivización.

Si es verdad, las prestaciones se producen por la necesidad inminente de resguardar a la población asegurable y sus dependientes, ante los sucesos negativos que se presenten, pero no únicamente como consecuencia de una relación de trabajo, ya que como se explicó anteriormente, la Seguridad Social, es un derecho fundamental, que lo tenemos todas las personas simplemente por ostentar la calidad de ser humano, siendo ese el requisito para ejercerlo prueba de ello tenemos la protección a los afiliados voluntarios, a los empleadores unipersonales, campesinos, entre otros. A este respecto y enmarcado en el criterio expuesto, como lo hemos venido insistiendo, son las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar, en donde no está presente la figura del empleador, sin embargo se ha implementado un régimen de afiliación especial para proteger a este grupo, lo cual se ha explicado detalladamente.

Las prestaciones como mecanismo o herramienta efectiva de protección a los afiliados o beneficiarios del Sistema de Seguridad Social, deben ser:

(...) Las prestaciones sociales, como instrumento de defensa, si quieren ser efectivas, han de ser, primero, suficientes para defender la estabilidad familiar amenazada por la contingencia; después, oportunas para actuar precisamente en el momento en que hagan falta; y, por último, completas para actuar contra cualquiera de los tipos de necesidades e infortunios calificados como sociales. Si falta alguna de estas circunstancias, las prestaciones sociales no son mecanismo eficiente de un sistema de Seguridad Social (...). (Martí, 1964, p.27)

La Constitución de la República del Ecuador, se refiere al financiamiento de las prestaciones de la Seguridad Social y dice:

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado (...). (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 371)

En el caso de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, por la ausencia de la figura del empleador, sucede lo siguiente y la Constitución de la República del Ecuador al respecto indica: “**Art. 369.-** (...) Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 369).

Debemos indicar que la Norma Suprema omite que en el caso de este grupo de la población asegurable, no solo aporta el Estado, sino también las prestaciones se financian con la contribución de los miembros de la Unidad Económica Familiar.

“Las prestaciones en razón de su objeto o por la naturaleza del bien protegido, pueden ser económicas o asistenciales (...)” (Proaño, 2014, p.104).

Prestaciones Económicas:

(...) son los valores económicos que otorga a sus afiliados y beneficiarios. Cuando han cumplido los tiempos de aportación y de edad (jubilación por vejez) o a través de indemnizaciones o subsidios (riesgos del trabajo) o por medio de auxilios monetarios, (auxilio por maternidad; auxilio por funerales). (...). (Proaño, 2014, p. 104)

Cuando se refiere a una pensión económica para el afiliado o su beneficiario en caso de fallecimiento, ésta se ancla a coeficientes de cálculo acorde a la edad, años de aportación y sueldos registrados en la historia laboral del afiliado que por su voluntad o causal de salud se acoja a la jubilación que como se dijo son: vejez, invalidez y discapacidad; o causante (afiliado fallecido) para el montepío a sus beneficiarios.

Otro caso es cuando un trabajador o trabajadora, durante la realización de sus actividades laborales, sufre un accidente, como resultado de ello, el IESS concede dependiendo del efecto causado, una pensión, subsidio o indemnización, tema que será posteriormente tratado en forma amplia; por último el autor nos indica que cuando el trabajador fallece, deberá entregarse una suma de dinero a sus familiares como apoyo para los trámites del velorio y entierro.

Prestaciones asistenciales:

(...) Las prestaciones asistenciales son las que se entrega a los afiliados y beneficiarios del sistema de la Seguridad Social, con el objeto de proteger su salud o prevenir una enfermedad y que comprende los servicios médicos de consulta y diagnóstico, hospitalización, suministro de medicinas y prótesis y rehabilitación (...). (Proaño, 2014, p. 105)

Se refiere a la protección frente a la contingencia de salud, misma que incluye consulta médica en las distintas especialidades, tratamiento, entrega de medicinas, rehabilitación y hospitalización en caso de ser necesario, prestaciones que por derecho le corresponden al afiliado, pero el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,

mediante resoluciones, ha regulado la denominada extensión de cobertura, en virtud de ella también a los hijos de los afiliados que sean menores de dieciocho años de edad, es decir que no hayan cumplido la mayoría de edad, previa solicitud al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Conforme lo establece, la Resolución No. C.D. 357 en su Disposición General Segunda que dice:

SEGUNDA.- Los pensionistas de invalidez y vejez del seguro general y los pensionistas de incapacidad permanente total o absoluta de riesgos del trabajo, podrán acceder a la atención de salud de su o sus hijos menores de (18) años de edad, con el financiamiento del 3,41% de su pensión o renta mensual por la protección en salud, de uno o más hijos menores de (18) años de edad, previa solicitud al IESS. (Resolución No. C.D. 357, 2011, Disposición General Segunda)

Prestaciones Adicionales:

(...) por Mandato de la Legislación Nacional, en algunos países, los organismos que administran la Seguridad Social otorgan servicios adicionales (préstamos hipotecarios, préstamos quirografarios y prendarios), bajo el criterio de optimizar rendimientos positivos de las operaciones realizadas en inversiones, con los recursos de los afiliados (...). (Proaño, 2014, p. 107)

La Ley de Seguridad Social, considera como **Inversiones Privativas del IESS**, las siguientes:

“Art. 62.- INVERSIONES PRIVATIVAS DEL IESS.- (...) los préstamos hipotecarios y quirografarios a sus afiliados (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 62). , que actualmente son administrados por el BIESS institución creada para este fin, con lo cual podemos darnos cuenta que en nuestro ordenamiento jurídico en materia de Seguridad Social si se consideran estas prestaciones adicionales, y es según la política del IESS una inversión rentable para la Institución.

3.3.2. Contingencias cubiertas por el Seguro Universal Obligatorio.

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a este tema, dispone lo siguiente: “**Art. 369.**-El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 369).

La Ley de Seguridad Social, se refiere y enumera taxativamente, cuales son los riesgos o contingencias que cubre el seguro general obligatorio:

“Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- (...)”

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía. (...)
- f. Seguro de Desempleo⁸” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 3).

Cabe recalcar, que con respecto al acceso a las contingencias de la Seguridad Social de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, la Resolución No. C.D. 516, se refiere a aquello:

Artículo 65.-Cobertura.- La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta, incluido auxilio de funerales y lo que determine la Ley de Seguridad Social. (...). (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 65)

⁸ Nota: Se incluye entre los Riesgos Cubiertos por el Seguro General Obligatorio, el Seguro de Desempleo en virtud de una reforma a la Ley de Seguridad Social, efectuada el 22 de Marzo del 2016, misma que fue publicada el 28 de marzo del 2016, en el Registro Oficial Suplemento No. 720.

En teoría, este sector de la población asegurable tiene acceso a todas las contingencias del seguro general obligatorio, lo cual se concluirá como resultado final, pero a continuación, analizaremos detalladamente cada una de las contingencias y las prestaciones que respectivamente les corresponden.

3.3.2.1. Enfermedad.

Al respecto de la contingencia de Enfermedad, la Organización Internacional del Trabajo, expresa:

(...) El cuidado de la salud en la juventud y en la edad madura retrasa la aparición de la invalidez, de los síntomas de la vejez, e incluso la muerte. Toda persona que enferma se expone a dos formas de desempleo: primero, porque no puede trabajar, y luego, porque quizá haya perdido su colocación (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p. 45)

Es de vital importancia, velar por la salud de las personas, con una cultura no sólo de diagnóstico y tratamiento sino de prevención de las dolencias; por tanto, ésta es quizá una de las prestaciones más importantes dentro del Sistema de Seguridad Social y la que se refleja como la más visible, sujeta a constantes evaluaciones y objeciones, por los afiliados y beneficiarios.

Es esencial conocer, que “(...) la salud es un “estado de bienestar” o un “estado de equilibrio orgánico” (...)” (Martí, 1964, p.132).

En concordancia con lo expuesto anteriormente, el Convenio 1952 - No. 102 (norma mínima) de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta lo siguiente:

Artículo 7. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o

curativo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.
(Convenio No. 102, 1952, art. 7)

En definitiva el Convenio, 1952 - No. 102 (norma mínima) de la Organización Internacional del Trabajo, taxativamente nos enumera, que prestaciones se deben otorgar:

“**Artículo 10** 1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:

- a) en caso de estado mórbido:
 - i. la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio;
 - ii. la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
 - iii. el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y
 - iv. la hospitalización, cuando fuere necesaria (...)” (Convenio No. 102, 1952, art. 10).

Como un complemento a las prestaciones de salud, descritas por la normativa internacional, la Ley de Seguridad Social, añade algunas, y en los literales c, e y f, de su artículo 103, dice lo siguiente:

“Art. 103.- PRESTACIONES DE SALUD.- La afiliación y la aportación obligatoria al Seguro General de Salud Individual y Familiar otorgan derecho a las siguientes prestaciones de salud: (...)”

c. atención odontológica preventiva y de recuperación, con sujeción a los protocolos "elaborados por el Ministerio de Salud Pública con asesoría del Consejo Nacional de Salud, CONASA"; (...)

e. Tratamiento de enfermedades crónico degenerativas, dentro del régimen de seguro colectivo que será contratado obligatoriamente por la administradora, bajo su responsabilidad, para la atención oportuna de esta prestación, sin que esto

limite los beneficios o implique exclusiones en la atención del asegurado, con sujeción al Reglamento General de esta Ley; y,

f. Tratamiento de enfermedades catastróficas reconocidas por el Estado como problemas de salud pública, bajo la modalidad de un fondo solidario financiado con el aporte obligatorio de los afiliados y empleadores y la contribución obligatoria del Estado. (...).” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 103)

En definitiva, la prestación de salud que se otorga a los afiliados es integral y completa, va desde la consulta médica, entrega de medicinas prescritas por un profesional, diagnóstico, tratamiento odontológico, tratamiento de enfermedades degenerativas, crónicas, catastróficas, hospitalización, exámenes de laboratorio, etc.

Esta prestación comprende también el Subsidio por enfermedad, que comprende una cantidad determinada de dinero, misma que es entregada al afiliado que por un período determinado y transitorio de tiempo no puede o está incapacitado para laborar y ganarse la vida y el sustento para sí y su familia, por lo cual el IESS, durante ese momento le protege, concediéndole este subsidio, tal cual lo señala el literal b) del artículo 104 de la Ley de Seguridad Social, cuando dice que:

“Art. 104.- CONTINGENCIA DE ENFERMEDAD.- En caso de enfermedad, el afiliado tendrá derecho a: (...)

b. Un subsidio monetario de duración transitoria, cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo. Los familiares del afiliado no tendrán derecho al subsidio (...).” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 104).

Para acceder a todo lo que incluye el Servicio de Salud, deberán cumplir con los requisitos establecidos por la normativa interna del IESS, vigente que en este caso es la Resolución No. C.D. 332 que contiene el Reglamento para la concesión de las prestaciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar:

Artículo 2.- Tiempo de espera para contingencias de enfermedad.-

Tendrá derecho a las prestaciones del Seguro General de Salud por contingencias de enfermedad, el afiliado obligado o voluntario que

acredite por lo menos seis (6) meses de aportación continua, inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad.

El afiliado al IESS como trabajador contratado a tiempo parcial, accederá a las prestaciones de enfermedad, cuando tenga al menos seis (6) registros continuos de aportación anteriores a la atención médica.

No se exigirá tiempo de espera para contingencias de enfermedad a los pensionistas de vejez, invalidez, incapacidad permanente parcial, total o absoluta de riesgos del trabajo, pensionistas de viudedad o pensionistas de orfandad hasta los seis (6) años de edad, en goce de pensiones. (...). (Resolución No. C.D. 332, 2010, art. 2)

Cabe recalcar la idea de que la norma, excluye y no exige tiempo de espera para contingencia de enfermedad al jubilado ya sea por vejez e invalidez y al derecho habiente de orfandad o viudedad en goce de pensiones. Es indispensable, dar a conocer lo que sucede en el caso que el empleador prescinda de los servicios del trabajador con el correspondiente aviso de salida, y justo en el momento que se encuentra desprotegido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por haber dejado de aportar y no tener la calidad de afiliado, se enferma y necesita los servicios de Salud.

La respuesta nos trae, el artículo 4 de la Resolución No. C.D. 332, mismo que dispone:

Artículo 4.- Tiempo de protección para contingencias de enfermedad.-

El afiliado obligado o voluntario que dejare de aportar, conservará su derecho a las prestaciones del Seguro General de Salud para contingencias de enfermedad, hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones. (Resolución No. C.D. 332, 2010, art. 4)

El afiliado obligado o voluntario que dejare de aportar dos meses, puede recuperar su derecho a las prestaciones de enfermedad, tal como lo confirma, el artículo 6 de la Resolución No. C.D. 332:

Artículo 6.- Recuperación del derecho para contingencias de enfermedad.- El afiliado obligado y voluntario, que habiendo adquirido derecho a las prestaciones de enfermedad, dejare de aportar por más de dos (2) meses, recuperará el derecho a las mismas cuando luego del reintegro acredite al menos un (1) mes de aportación, independientemente de la fecha de cese. (Resolución No. C.D. 332, 2010, art. 6)

Ahora con respecto a esta prestación, nos referimos a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar. El inciso segundo del artículo 65 de la Resolución No. C.D. 516, dice: “**Artículo 65.-** (...) El Ministerio de Salud Pública otorgará la atención de salud a este grupo de afiliados (...)” (Resolución No. C.D. 516, 2016, art. 65).

Con esta normativa, se hace una excepción discriminatoria y la situación cambia, debido a que es el Ministerio de Salud Pública (MSP), la institución encargada de prestar la atención en lo que a salud respecta a este grupo o sector de la población asegurable, teniendo, ante la Ley, igual calidad de afiliado, por tanto igual derecho exigible al IESS.

Vale la pena mencionar, que las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar, no acceden al subsidio por enfermedad, a pesar de que también un estado mórbido, les puede generar incapacidad para trabajar.

3.3.2.2. Maternidad.

Dicha contingencia, está contenida en la Ley de Seguridad Social, que dice:

“Art. 105.- CONTINGENCIA DE MATERNIDAD.-En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

- a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;
- b. Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,

- c. 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 (18) años de edad". (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 105)

En consecuencia, la Seguridad Social, protege a la mujer afiliada, que se encuentra en estado de gravidez, durante toda la gestación, parto y puerperio, con asistencia médica-ginecológica, con la finalidad de coadyuvar con el buen estado de salud tanto de ella como de su hijo.

Con respecto al tiempo de espera para las contingencias de maternidad, la Resolución No. C.D. 332, dispone:

Art. 3.- Tiempo de espera para contingencias de maternidad.-Tendrá derecho a las prestaciones del Seguro General de Salud, por contingencias de maternidad, la afiliada obligada o voluntaria que acredite por lo menos doce (12) meses de aportación continua, inmediatamente anteriores al parto.

La afiliada al IESS como trabajadora a tiempo parcial, accederá a las prestaciones de maternidad cuando tenga al menos doce (12) registros continuos de aportación anteriores al parto. (Resolución No. C.D. 332, 2010, art. 3)

En definitiva, tanto la afiliada voluntaria como la obligada por que trabaja bajo relación de dependencia, para acceder a esta prestación por la contingencia de maternidad deberá acreditar por lo menos un año de aportación, siempre que dichos aportes sean inmediatamente anteriores a la fecha del parto.

En el caso de que la asegurada, que se encuentre en estado de gravidez, y este cesante, el IESS, le protege por la contingencia de maternidad, conforme lo señala el artículo 5 de la Resolución No. C.D. 332, que dice:

Artículo 5.- Tiempo de protección para contingencias de maternidad.-

La afiliada obligada o voluntaria que dejare de aportar, conservará su

derecho a las prestaciones del Seguro General de Salud para contingencias de maternidad, hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones. (Resolución No. C.D. 332, 2010, art. 5)

Debemos indicar la similitud, que existe en las Prestaciones del Seguro General de Salud, ya que en las contingencias tanto de enfermedad como de maternidad, el afiliado que ha cesado, está protegido por el IESS, hasta dos meses posteriores a su cese.

En concordancia con lo dispuesto por el literal b del artículo 105 de la Ley de Seguridad Social, la Resolución No. 358 que contiene las reformas al reglamento general sobre prestación de subsidio en dinero por enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo, dice:

“Art. 22. La cuantía del Subsidio en dinero por maternidad, será del 75% del promedio de los sueldos o salarios de los últimos 90 días anteriores al mes del primer día de reposo (...)” (Resolución No. 358, 1979, art. 22).

En definitiva desde 30 de octubre de 1979 fecha en la que se expidió la Resolución No. 358, no ha existido ninguna reforma al artículo antes citado, y hasta la actualidad sigue siendo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, quien durante el período de licencia o descanso por maternidad, paga a la mujer trabajadora un subsidio monetario equivalente al 75% del promedio de los sueldos de los últimos 90 días anteriores al mes del primer día de reposo.

Cabe destacar que el 22 de marzo del 2016, a través de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, se efectuó una reforma al Código del Trabajo, misma que el 28 de marzo del 2016, fue publicada en el Registro Oficial No. 720, y señala:

Art. 5. A continuación del artículo 152, añádase el siguiente artículo innumerado:

Art....- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y

voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia se aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos (...)

Durante el período de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública (...)

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, 2016, art 5)

De lo dicho anteriormente, se puede deducir algunos aspectos importantes, en primer lugar que esta reforma integra al uso del derecho al padre. En segundo lugar es necesario hacer hincapié en la idea de que durante el período de licencia o descanso la afiliada tiene derecho a las prestaciones de salud por parte de la Seguridad Social. Considero personalmente, que esta excesiva protección a la mujer trabajadora, perjudica a las dos partes, al empleador en el sentido de que se queda sin personal que labore en la empresa, fábrica, institución pública, privada, etc. pero no tiene otra opción más que reservar ese puesto o cargo, debido a que no le puede despedir ni a la madre/ trabajadora ni al padre que se han acogido y hacen uso del permiso, ya que como bien indica el artículo anteriormente citado, ese despido encajaría en la figura del Despido Ineficaz, sujetándose el empleador a las consecuencias legales que deriven de tal despido.

Por otro lado lejos de hacerle un bien, le causa un perjuicio a la mujer/trabajadora, debido a que los empleadores se van a negar a contratar mujeres en edad reproductiva, por el problema que ello implica y que ya lo dijimos hace poco. A pesar de que el hecho de cerrarle las puertas y negarle la posibilidad de trabajar a una mujer solo por estar embarazada, y no reconocerle el derecho constitucional al trabajo, mismo que no se le

puede negar a nadie, yéndose en contra del principio de igualdad y no discriminación, y cometiendo un acto de discriminación.

3.3.2.3. Jubilación Ordinaria por Vejez.

(...) en la mayoría de los regímenes sólo se prescribe la edad mínima a que puede solicitarse la pensión (edad de pensión) y se estipula si la persona ha de abandonar o no su actividad. Sin embargo, la edad de pensión varía de un régimen a otro y estas diferencias demuestran que la noción de vejez no es fácil de establecer (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p. 65)

Se entiende por vejez, la “(...) Edad de la vida en que suele iniciarse la decadencia física de los seres humanos; calculada alrededor de los 60 años (...)” (Cabanellas, 2005, p. 405). La vejez se asimila a la pérdida progresiva de la fuerza física y capacidad laboral que el ser humano afronta de manera progresiva con el pasar de los años, incluso la disminución en la agilidad mental para el aprendizaje, que inciden en sus labores cotidianas en su trabajo; lo cual motiva un justo derecho de acceder a la prestación de vejez, materializada en una pensión mensual.

Claro está que al individuo que se acoja a la jubilación y reciba una pensión, no se le limita o coarta su pleno derecho constitucional al trabajo; el IESS determina que durante un año no podrá laborar bajo la dependencia únicamente del mismo empleador, con el cual el afiliado cesó para acceder a su jubilación.

La Ley de Seguridad Social determina los requisitos para acceder a este derecho, que podemos resumirlos de la siguiente manera:

Tabla 3. Requisitos para la jubilación ordinaria por vejez.

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE APORTACIÓN
Sin límite	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Fuente: Folleto Seguro de Pensiones (IESS) Elaborado por: María Claudia Sánchez Vera

Como sabemos, las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, también tienen derecho a esta prestación, cuya finalidad es “(...) reducir el riesgo de caer en pobreza y en dependencia económica en la adultez mayor (...)” (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2015, p. 33).

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, dentro del Capítulo III, dice:

Art....: Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, tendrá derecho a la pensión por jubilación ordinaria cuando haya realizado un mínimo de doscientos cuarenta (240) aportaciones mensuales y cumplido al menos sesenta (65) años de edad. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, art. Innumerado dentro del Capítulo III)

Como podemos darnos cuenta existe una clara diferencia en cuanto a los requisitos para acceder a este beneficio, ya que para que las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, accedan a esta prestación únicamente se les exige 240 aportaciones mensuales y haber cumplido al menos 65 años de edad, es decir se deja de un lado los requisitos establecidos por la Ley de Seguridad Social, mismos que son aplicables únicamente para los demás afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

3.3.2.4. Jubilación por Invalidez.

La Ley de Seguridad Social, considera que puede acceder a esta prestación el afiliado que por enfermedad, ya sea esta física o mental, no puede trabajar, es decir tener su propio medio de subsistencia. En definitiva aquel afiliado inválido, que es quien:

Art. 186.- JUBILACIÓN POR INVALIDEZ.- (...) por enfermedad o por alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma región. (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 186)

Requisitos:

En cuanto a las condiciones que debe reunir, el afiliado cuyo deseo sea acogerse al beneficio de la jubilación, por invalidez, la Ley de Seguridad Social dice:

Art. 186.- JUBILACION POR INVALIDEZ.- Se acreditará derecho a pensión de jubilación por incapacidad total y permanente en los siguientes casos:

- a. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) imposiciones mensuales, de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,
- b. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere

beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia (...). (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 186)

En resumen, lo que la norma dispone es que el afiliado que desee acogerse a este tipo de jubilación, deberá cumplir con un mínimo 60 imposiciones, de las cuales 6 deberán ser inmediatamente anteriores a la incapacidad; que la incapacidad ocurra 24 meses ulteriores a la actividad y tenga 120 imposiciones.

Los jubilados por invalidez pueden reingresar a la vida laboral, siempre que cuenten con la autorización del Director Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, basada en informes técnicos, realizados luego del correspondiente estudio de la situación del afiliado.

En el caso de las personas que ejecutan trabajo no remunerado del hogar, con respecto a la pensión por invalidez que produzca incapacidad permanente total o absoluta, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en el Capítulo II, señala:

Art...: Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, deberá en el momento de la calificación de la incapacidad permanente haber realizado al menos:

Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad;

Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad;

Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, Capítulo II artículo innumerado)

3.3.2.5. Jubilación por Discapacidad.

Beneficiarios: “Personas con discapacidad física afiliadas al IESS que acrediten un mínimo de 300 aportaciones, sin límite de edad.

Personas con discapacidad mental afiliadas al IESS que acrediten un mínimo de 240 aportaciones, sin límite de edad (...)” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) s.f.).

Proceso a seguir para la Jubilación por Discapacidad:

(...) Para ingreso de la solicitud a través de la página web del IESS, el solicitante debe constar en la base de datos del Ministerio de Salud Pública con el porcentaje de discapacidad calificado, el mismo que no puede ser menor al 40%.

Una vez generada la solicitud a través de la página web del IESS (www.iess.gob.ec), la prestación se concede de manera inmediata, debiendo el interesado concurrir a las Unidades Provinciales de Pensiones para la notificación respectiva y entrega del acuerdo, detalle de la liquidación y entrega de credencial de jubilado. (...) (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) s.f.)

En definitiva, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, concede al afiliado, sin importar la edad, la posibilidad de jubilarse por discapacidad siempre que haya sido calificado previamente por una entidad, institución u organismo competente, como lo es el Ministerio de Salud Pública (MSP), con un porcentaje del 40% o más de grado de discapacidad física, deberá acreditar un mínimo 25 años de aportes, 300 aportaciones; o intelectual, caso en el que tendrá que cumplir con un mínimo 20 años de aportes, 240 aportaciones. Para ello quien desee acogerse a este beneficio deberá ingresar una solicitud por medio de la página web del IESS. Los jubilados por discapacidad pueden reingresar a la vida laboral, sin que se requiera autorización para ello.

3.3.2.6. Auxilio para funerales.

Por su parte la Ley de Seguridad Social, define a esta prestación como: “Art. 197.- (...) un auxilio en dinero que se entrega a los deudos del jubilado o afiliado (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 197).

Esto con la finalidad de colaborar con la familia, del afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, quién por cualquier circunstancia ha fallecido, en todo lo que significa afrontar económicamente el deceso de un familiar, como por ejemplo: trámites del velorio, entierro, bóvedas, etc.

Requisitos: Este derecho, conforme lo establece de igual manera, la Ley de Seguridad Social, se genera:

“Art. 197.- (...) siempre que este último tuviere acreditadas seis (6) imposiciones mensuales, por lo menos, dentro de los últimos doce (12) meses anteriores a su fallecimiento (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 197).

3.3.2.7. Cesantía.

Según lo establece la Ley de Seguridad Social: “Art. 274.- CESANTIA.-Para los efectos de esta Ley, se entenderá como cesantía la falta de ingresos provenientes del trabajo de un empleado u obrero o servidor público, afiliado al IESS (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 274).

Lo que quiere explicarnos la ley de la materia es que el afiliado/trabajador, se encuentra cesante, cuando el empleador a quien prestaba sus servicios lícitos y personales, le ha despedido, dándole el correspondiente Aviso de Salida, como consecuencia de aquellos ingresos que percibía a consecuencia de dicho empleo ya no los percibe.

Con el término trabajador, se refiere al empleado u obrero, incluyendo también al servidor o funcionario público. Siempre y cuando haya sido afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por su parte, la Resolución No. C.D. 518 del IESS dice:

Artículo 4.- El fondo acumulado de la cesantía se mantiene como una cuenta individual de cada afiliado integrado por el 3%, hasta el mes de febrero del año 2016. A partir del mes de marzo de 2016, la cuenta individual de cesantía de cada afiliado estará constituido por la tasa del 2% del aporte personal de los trabajadores, obreros o servidores en relación de dependencia afiliados al IESS (...). (Resolución No. C.D. 518, 2016, art. 4)

Requisitos: Tal como lo dispone la Resolución No. C.D. 518, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

“Artículo 5.- De los requisitos para el retiro de la Cesantía.- (...)

- a. Tener veinte y cuatro (24) aportaciones no simultáneas;
- b. Estar sesenta (60) días cesante; y,
- c. Realizar la solicitud de retiro de fondos de cesantía a través del Portal Institucional www.iesg.gob.ec (...)” (Resolución No. C.D. 518, 2016, art. 5).

Nuestro Sistema de Seguridad Social, establece el ahorro de las y los afiliados, fondo cuya finalidad es la subsistencia de un afiliado ante la pérdida de su trabajo, o, cuando se acogiere a la jubilación y llegara el momento de disponer del ahorro que durante sus años de aporte lo efectuó para destinarlo a su conveniencia.

3.3.2.8. Seguro de Desempleo.

La Organización Internacional del Trabajo (1958), señala como los elementos para que se configure el desempleo:

Primero, el desempleo debe ser involuntario: es preciso que el trabajador no haya dejado su empleo para buscar otro mejor ni haya sido despedido por culpa suya (...).

Segundo, el solicitante de prestación de desempleo debe ser una persona que gane normalmente su vida en un trabajo asalariado (...).

Tercero, el requirente debe ser apto para el trabajo, porque en caso contrario reclamaría prestaciones de enfermedad o una pensión de invalidez en vez de la prestación de desempleo (...).

Cuarto, el requirente debe estar disponible para ocupar un empleo en condiciones normales: no solo debe necesitar dicho empleo, sino que además debe estar en condiciones de ocuparlo (...).

Quinto, debe estar dispuesto a aceptar cualquier empleo conveniente (...).
(p.94)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la Resolución No. C.D. 518, que contiene el Reglamento General del Seguro de Cesantía y del Seguro de Desempleo define al Seguro de Desempleo como:

Artículo 12.- De la Definición.- (...) la prestación económica que protege a los afiliados al IESS que pierden su empleo bajo relación de dependencia por causas ajenas a su voluntad y se rige por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad (...).

(Resolución No. C.D. 518, 2016, art. 12)

Es decir la condición fundamental es la falta de voluntad del trabajador en concluir su vínculo laboral que lo llevan de una manera imprevista a carecer de recursos para la subsistencia propia y de su familia, que podría degenerar en pobreza y calamidad

sicológica que afecte gravemente su entorno. El ingreso económico, a través de una remuneración, es su herramienta temporal hasta la obtención de otro trabajo.

Con respecto al financiamiento, la Resolución No. C.D. 518, señala:

Artículo 13.- Del Financiamiento.- El Seguro de Desempleo se financia con los aportes del empleador del 1% de la remuneración del trabajador, obrero o servidor privados y públicos en relación de dependencia; con los que se constituye un fondo de carácter solidario (...). (Resolución No. C.D. 518, 2016, art. 13)

Se advierte que en la actualidad, el afiliado sin relación de dependencia no cotiza para la cesantía, consecuentemente no accede a ella; que al igual las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar al no tener empleador.

Por su parte, la Resolución No. C.D. 518 en cuanto a los requisitos que debe reunir quien desee beneficiarse por esta prestación, indica:

Artículo 15.- Del acceso al Seguro de Desempleo.- (...):

- a.- Acreditar al menos 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b.- Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 60 días; y,
- c.- Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día 61 de encontrarse desempleado y hasta un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal. (Resolución No. C.D. 518, 2016, art. 15)

Las fórmulas de cálculo de este Seguro son establecidas por el IESS.

3.3.2.9. Muerte.

“(…) La viuda siempre tiene derecho a pensión, sean cuales sean su edad su capacidad de trabajo o tenga o no que cuidar de los hijos (…)” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.90).

Por su parte, la Ley de Seguridad Social, señala los requisitos que se deben reunir para tener acceso a la prestación del montepío o seguro de muerte, y dispone que:

“Art. 193.- (...) Causará derecho a los beneficios del montepío el jubilado en goce de pensión de invalidez o vejez, o el asegurado activo que al momento de su fallecimiento tuviera acreditadas sesenta (60) imposiciones mensuales por lo menos” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 193).

Beneficiarios: La Ley de Seguridad Social, se encarga de señalar taxativamente, quienes pueden recibir o acceder a esta pensión a causa del fallecimiento del afiliado/miembro de la familia:

“Art. 194.- DE LA PENSION DE VIUDEZ.- Acreditará derecho a pensión de viudez:

- a. La cónyuge del asegurado o jubilado fallecido;
- b. El cónyuge de la asegurada o jubilada fallecida; y,
- c. La persona que sin hallarse actualmente casada hubiere convivido en unión libre, monogámica y bajo el mismo techo, con el causante, libre también de vínculo matrimonial, por más de dos (2) años inmediatamente anteriores a la muerte de este. Si no hubiere los dos (2) años de vida marital al menos, bastará la existencia de hijo o hijos comunes. (...).

Perderá el derecho a pensión de viudez quien contrajera segundas nupcias o entrare en nueva unión libre” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 194).

Ahora, en el caso de que no exista ni el o la cónyuge, conviviente o hijos del afiliado o jubilado, quien tiene derecho a la pensión de montepío, la respuesta nos trae la

mencionada Ley de Seguridad Social, cuando dispone: “Art. 196.- (...) A falta de viuda o viudo, conviviente con derecho, e hijos, tendrán derecho a montepío los padres del asegurado o jubilado fallecido, siempre que hayan vivido a cargo del causante” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 196).

En el caso de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, nos indica que el objetivo de esta prestación, es:

(...) Cubrir esta contingencia permitirá reducir el riesgo de que los miembros de la familia (cónyuge o pareja legalmente reconocida, e hijos menores de edad o con discapacidades) caigan en pobreza ante la muerte de la persona trabajadora no remunerada del hogar. Las pensiones de viudedad y orfandad se entregarán a los derechohabientes siempre que la persona afiliada, al momento de su fallecimiento, cumpla las siguientes condiciones:

al menos seis aportaciones mensuales para las personas fallecidas que tengan entre 15 y 25 años de edad;

al menos 36 aportaciones mensuales para las personas fallecidas que tengan entre 26 y 45 años de edad;

al menos sesenta aportaciones mensuales para las personas fallecidas de 46 años de edad en adelante.

Pensión por viudedad. La prestación propuesta ante esta contingencia es una pensión mensual vitalicia que se paga a mes vencido. El derecho a esta prestación se extingue cuando la persona viuda se casa o se le reconoce legalmente una pareja.

Pensión por orfandad. La prestación propuesta ante esta contingencia es una pensión mensual que se paga a mes vencido hasta cuando la persona huérfana cumpla 18 años, y en el caso de personas huérfanas con discapacidad la pensión será vitalicia (...). (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2015, p.p. 33-34)

Como podemos observar, existen dos prestaciones que se ofertan u otorgan ante la defunción de la persona que realiza el trabajo no remunerado del hogar, y estas protegen

tanto a la o el cónyuge o pareja en unión de hecho legalmente reconocida, con la condición de que el derecho se extingue si contrae segundas nupcias o se le atribuye legalmente otra pareja o conviviente, así como también a los hijos menores de edad o en el caso de que tengan una discapacidad ya sea esta física o mental, y como consecuencia de ello no puedan valerse por sí mismos, la pensión se les entregará de por vida. Todo esto, claramente evidencia la idea de que la protección de la Seguridad Social, es tan extensa que alcanza hasta la familia del asegurado, sin importar que el mismo haya fallecido.

3.4. Riesgos de Trabajo: Ámbito de aplicación, Prestaciones Básicas, y su clasificación.

Vale la pena, empezar diciendo que uno de los derechos de la clase trabajadora, es desarrollar su trabajo en un ambiente sano, libre de peligro, con toda la higiene, señalización, protección mediante equipos como mascarillas, botas, tapones para los oídos, guantes, protectores de vista, etc. dependiendo del tipo de trabajo que efectúen.

Esto lo corrobora la Constitución de la República del Ecuador, cuando dispone que: “**Art. 326.-** (...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Disposición que incluye a las personas que realizan el teletrabajo, lo cual lo confirma el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, mismo que indica:

Art. 13. Salud y seguridad ocupacional.- La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras.

Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia

disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 13)

Es importante señalar que una de las obligaciones del trabajador, prevista en el Código del Trabajo, es:

“Art. 45.- Obligaciones del trabajador.-Son obligaciones del trabajador: (...)

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades (...)” (Código del Trabajo, 2015, art. 45).

Entendiéndose que una vez que el trabajador ha ingresado al lugar de trabajo debe respetar estrictamente las normas de higiene, salud y seguridad expuestas y manifestadas claramente por su empleador, con el fin de proteger su integridad durante el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas en el lugar de trabajo. El irrespeto de esta obligación, trae como consecuencia la terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador mediante la figura del visto bueno.

Tal cual lo dispone el Código del Trabajo:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- (...):

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Código del Trabajo, 2015, art. 172)

Siendo diferente, en el caso que no pueda obedecerlas, debido a que el empleador no ha elaborado el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o en su defecto no puso el mismo en conocimiento de los trabajadores, mediante la debida sociabilización, con respecto a este tema, el Acuerdo No. MDT-2015-0141 publicado en el Registro Oficial No. 540 del 10 de Julio del 2015, mediante el cual se expide el Instructivo para el

Registro de Reglamentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, contiene una sanción para el empleador en caso de incumplimiento:

Art. 11.- Multa por incumplimiento.- En caso de incumplimiento del registro de reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo y/o de los comités paritarios de higiene y seguridad, la autoridad competente del Ministerio del Trabajo notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco (5) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar el incumplimiento, impondrá al empleador una multa de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados del trabajador en general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Mandato Constituyente No.8. (...). (Acuerdo No. MDT-2015-0141, 2015, art.11)

En otras palabras, lo que indica la este acuerdo ministerial es que en caso de que el empleador no cumpla con su deber impuesto por este acuerdo, de registrar los reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo y/o de los comités paritarios de higiene y seguridad, el Ministerio de Trabajo, a través de un funcionario de dicha institución hará saber al empleador a través de una notificación, misma que contendrá una providencia preventiva, para que en el término de cinco días, los cuales se cuentan a partir de la fecha de la notificación, haga uso de su derecho a la defensa y conteste desvirtuando dicho incumplimiento, que consiste en la no elaboración del reglamento de higiene y seguridad en el trabajo y la omisión del deber de presentar el mismo al Ministerio de Trabajo.

Si transcurridos los cinco días, la parte empleadora no se pronuncia al respecto, se le aplicará una sanción pecuniaria, que podrá ir desde tres hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados de un trabajador en general. Incluso si el Ministerio de Trabajo, de oficio o a petición de parte interesada, es decir de los trabajadores, tiene conocimiento y verifica que el lugar donde ejecutan las actividades concernientes a su trabajo, no cuenta con las respectivas medidas de seguridad, higiene y salud, lo cual

implicaría una zona de alta peligrosidad para los trabajadores, podrá disponer la suspensión de actividades que normalmente realizaban, o también el cierre del local, conforme lo dispone inciso segundo del artículo 11 del Acuerdo No. MDT- 2015-0141:

Art. 11.- (...) La autoridad competente del Ministerio del Trabajo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, sin perjuicio de las demás sanciones, según lo dispuesto en el artículo 436 del Código del Trabajo (...). (Acuerdo No. MDT-2015-0141, 2015, art. 11)

Entrando ya en materia, es indispensable conocer que se entiende por el término riesgo, “(...) Grado de probabilidad de que se produzca un acontecimiento no deseado con consecuencias determinadas, dentro de cierto período o en circunstancias especificadas (...)” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1991, p. 4).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), lo define como el nivel de posibilidad de que en la vida de una persona, de una manera no predecible e inevitable se presenten sucesos cuyos efectos sean nocivos para su desarrollo personal, económico y el de su familia, ahora cabe recalcar que cuando indica que se producen en circunstancias especificadas, debemos deducir que se refiere al vínculo laboral o de trabajo.

La definición legal de riesgos del trabajo, nos trae el Código del Trabajo, “**Art. 347.- Riesgos del trabajo.**-Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad (...)” (Código del Trabajo, 2015, art. 347).

A lo que se refiere la ley de la materia, es a las peripecias que se presentan en la vida del trabajador como resultado de su actividad laboral y que traen consecuencias negativas o dañinas afectando de alguna manera el normal desarrollo de su vida.

La doctrina, define a riesgos del trabajo, de la siguiente manera:

(...) son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera (...). (De Diego, 1998, p.505)

El trabajador mientras ejecuta las labores relacionadas con su empleo o trabajo, se encuentra expuesto al peligro latente y manifiesto, de sufrir malestares en su salud, por ejemplo: enfermedades dermatológicas por alergia a ciertos químicos, hernias, dolores de la columna vertebral, afecciones en los bronquios, varices, etc. Así como también siempre está presente la posibilidad de tener un accidente durante su jornada laboral. Englobando de esta manera tanto a las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo. Cuyas consecuencias pueden ir, como dice el autor desde una invalidez temporal, permanente hasta la probabilidad de que la víctima, es decir el trabajador fallezca.

En virtud de ello y de que la finalidad del Derecho de la Seguridad Social es proteger a la sociedad frente a las situaciones adversas de todo tipo que pueden presentarse en el transcurso de sus vidas, mismas que ya analizamos anteriormente, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), reconoce a los afiliados y al empleador la protección frente a la contingencia de riesgos del trabajo, y de alguna manera resarcir los efectos dañinos producidos por el accidente de Trabajo o enfermedad Profesional.

En concordancia con lo señalado anteriormente, la Ley de Seguridad Social, dice:

Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLITICA.-El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 155)

Como podemos observar, no solo el trabajador está amparado por la Seguridad Social, en cuanto a riesgos del trabajo, sino también el empleador, al trabajador se le protege de diversas maneras, utilizando como herramienta, por un lado el resarcimiento de los daños causados ya sea por el accidente o enfermedad profesional u ocupacional, mediante la indemnización económica, por otro lado la terapia física con personal capacitado, en caso de que se vea afectada la parte mental se brinda atención neurológica, psiquiátrica o psicológica. Todo esto con la finalidad de que el afiliado se encuentre en las mejores condiciones posibles luego del infortunio sufrido, y como política del Seguro General de Riesgos de Trabajo, el trabajador luego de su recuperación tendrá derecho a regresar a su trabajo, es decir, volver a prestar sus servicios lícitos y personales para el mismo empleador.

Por otro lado, tenemos la protección al empleador, mediante acciones preventivas como capacitaciones, sobre medidas de Higiene y Seguridad en los diferentes lugares donde una persona puede desempeñarse y de esa manera poder en la medida de lo posible, evitar este tipo de percances que traen consecuencias negativas. También se defiende al empleador por medio de la realización de mediciones del ruido, material particulado (polvo), iluminación, lógicamente dependiendo del lugar de trabajo, en los laboratorios, esto en los laboratorios de higiene que únicamente posee el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En definitiva lo que se pretende es otorgar a la población asegurada una cobertura y protección integral, que va desde la prevención, rehabilitación hasta la reinserción. Con respecto a esta garantía para el trabajador, la Constitución de la República del Ecuador, dispone lo siguiente: “**Art. 326.-** (...) 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

De esta norma, se desprenden aspectos importantes como: La esencia proteccionista de la norma, ya que busca que el trabajador al sufrir el infortunio durante su jornada de trabajo, y luego de recuperarse de aquel pueda volver a su puesto de trabajo, ya que este tipo de situaciones de por sí le causan un grave daño, peor aún si el empleador se niega a

reintegrarle a las actividades que ejecutaba antes de padecer dicho incidente, entonces siendo así quedaría desprotegido tanto él como su familia siendo este el sustento económico de la misma, que además no gozaría de la cobertura de la Seguridad Social, debido a que el Empleador registraría el respectivo Aviso de Salida.

Otro punto importante es que la misma Carta Magna incluye al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional, dentro de los riesgos del trabajo, es decir dentro de su ámbito de aplicación.

A continuación vamos a definir y analizar cada uno de ellos:

3.4.1. Accidente de trabajo.

La doctrina, trae a colación el concepto de accidente de trabajo:

(...) se denomina accidente de trabajo al hecho súbito, generalmente violento y traumático, que se produce dentro del ámbito laboral o por el hecho o en ocasión del trabajo, y que lesiona física o psicológicamente al sujeto, y le produce una incapacidad (...). (De Diego, 1998, p. 510)

El Código del Trabajo lo define como: “**Art. 348.- Accidente de trabajo.-**Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena” (Código del Trabajo, 2015, art. 348).

El elemento esencial para reconocer a un accidente de trabajo, diferenciándole de los demás y sobre todo para que se atribuya la responsabilidad al empleador, es que sea resultado o se derive del trabajo que dicha persona realiza y que se encuentre cumpliendo con las órdenes dadas por el empleador

En concordancia, con lo explicado anteriormente, la Resolución No. C.D. 513, dice:

Artículo 12.- Eventos calificados como Accidentes de Trabajo:

(...):

b) El que ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador, en misión o comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 12).

Ejemplo: Es el caso de las capacitaciones, publicidad, entrevistas, reuniones etc. que el jefe envía a uno de sus trabajadores a otras ciudades distintas a la cual está ubicado el lugar de trabajo. Cabe recalcar que el trabajador si bien no está desempeñando las actividades en su lugar de trabajo, está cumpliendo con las órdenes y actividades encomendadas por el empleador, y si sucede un accidente tranquilamente es considerado de trabajo.

Ahora, otro de los incidentes considerados como accidente de trabajo, es el accidente in itinere, al cual se refiere la Resolución No. C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el artículo 12, que dispone:

Artículo 12.- (...) f) El accidente in itinere o en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de inmediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, mediante la apreciación debidamente valorada de pruebas investigadas por el Seguro General de Riesgos del Trabajo. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 12)

Algo muy importante que se debe destacar de lo dispuesto por el artículo anteriormente citado, es que siempre este trayecto del domicilio al trabajo y viceversa debe guardar una relación cronológica (tiempo), es decir por ejemplo: tomar en cuenta que le trabajador vive en la calle Vega Muñoz y Octavio Cordero y su lugar de trabajo es en la calle Gran

Colombia y Hermano Miguel, entonces si se traslada a pie se demorará aproximadamente sin desvío alguno cuarenta minutos, y si lo hace en su vehículo el tiempo será más o menos unos veinte minutos. También se debe destacar que este recorrido no debe ser interrumpido por ninguna circunstancia, exclusivamente la ruta que siga el trabajador debe ser del domicilio al trabajo y del trabajo al domicilio.

Un caso práctico, puede ser cuando el trabajador en un día normal durante la jornada laborable, sale de su domicilio ubicado en el cantón Gualaceo, con destino hacia la ciudad de Cuenca, específicamente al Mall del Río, es decir su lugar de trabajo, dicho recorrido lo efectúa en un bus interprovincial de la Cooperativa Jardín Azuayo, unidad que sufrió un vuelco, como consecuencia de aquel accidente el trabajador afiliado al IESS, fallece, por lo tanto le corresponde a su familia , al ser un accidente in itinere una pensión de montepío, diferente sería en el caso que se hubiese cambiado su ruta para visitar a un familiar , la misma debe ser directa del domicilio hacia el trabajo o viceversa para que el accidente sea considerado como tal .

Siendo diferente del accidente de trabajo como tal, debido a que el primero se produce durante la jornada laboral, es decir en el lapso de tiempo que el trabajador está ejecutando órdenes del empleador, mientras que el in itinere se produce en el trayecto. Ahora, existen accidentes que no son considerados de trabajo, según lo indica la Resolución No. C.D. 513, que dice:

“Artículo 13.- Accidentes que no se considerarán de trabajo.-Aquellos que sucedan bajo las siguientes consideraciones:

“a) Cuando el afiliado se hallare en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o sustancia psicotrópica, a excepción de los casos producidos maliciosamente por terceros con fines dolosos, cuando el accidentado sea sujeto pasivo del siniestro, o cuando el tóxico provenga de la propia actividad que desempeña el afiliado y que sea la causa del accidente;”

En otras palabras, no es considerado un accidente de trabajo, si el trabajador se encuentra en estado de ebriedad o bajo las consecuencias dañinos de cualquier sustancia tóxica, droga o sustancia psicotrópica, sin embargo la situación cambia cuando el

afiliado por la actividad que realiza, no puede evitar tener pleno contacto con el alcohol, droga o cualquier sustancia estupefaciente y/o psicotrópica, y encontrarse en estado de embriaguez, y afectado por los efectos perjudiciales de esas sustancias tóxicas. Además se requiere que dicha manipulación y contacto sea la causa del accidente.

En el caso de que una persona trabaje como catador de vinos, debe probar licor, y es plenamente verificable mediante el alcohótest o alcoholímetro, y si labora en una empresa en pleno contacto con solventes mismos que producen mareo en la persona, y se puede comprobar realizándole al individuo una prueba de cromatógrafo de gases, dicha prueba mide el aire aspirado.

“b) Cuando el afiliado intencionalmente, por sí, o valiéndose de terceros, causare el accidente;”

Se refiere al caso en que el afiliado, utilizando cualquier medio, y de mala fé, provoque el accidente, con el fin únicamente de perjudicar económicamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), debido a que esta institución es la encargada de reparar económicamente a la víctima del accidente de trabajo, ya sea mediante una pensión, indemnización o subsidio, dependiendo del grado de incapacidad que genere el suceso.

“c) Cuando el accidente es el resultado de una riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o en la riña y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales;”

El reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, ha previsto como una excepción del accidente de trabajo, cuando el afiliado/trabajador se ha lesionado o tiene alguna perturbación a nivel mental, a causa de una pelea, altercado, gresca, ya que la cobertura de la Seguridad Social no tiene por qué abarcar este tipo de situaciones, diferente sería cuando el afiliado tiene la condición de sujeto pasivo, un ejemplo claro de aquello, podría ser que durante el cumplimiento de la jornada laboral dos trabajadores se están peleando, agrediendo físicamente, y otro se cruza en el escenario y resulta también afectado.

Hace referencia también al intento de suicidio, es decir cuando el trabajador a pesar de que el empleador le ha advertido que le puede causar daño dicha actividad, o el mismo consiente de que puede morir o sufrir un grave accidente, realiza aquella labor. Ahora también puede ser el caso de que el empleador le obligue, por ejemplo a pararse al filo de la terraza del edificio donde funciona la empresa para la cual trabaja este empleado/trabajador, amenazándole con despedirle y para no perder su empleo la ejecuta, teniendo como consecuencia la muerte del trabajador/afiliado.

En definitiva, todas estas circunstancias bajo las cuales se dio la muerte o la riña que trajo como resultado la lesión en el afiliado, deben ser investigadas, cuya competencia es otorgada al Ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Acuerdo MDT – 2015 - 0141, el mismo que dice: “Art. 12.- Control.- El Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades, podrá realizar los controles para comprobar los riesgos declarados y otros que puedan detectarse en la seguridad y prevención de riesgos laborales” (Acuerdo MDT-2015-0141, 2015, art. 12).

Con la vigencia de este acuerdo ministerial, se traslada la competencia que tenía el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con respecto a la inspección e investigación, al Ministerio del Trabajo, dejando al IESS, la facultad sancionadora o correctiva, así como también la prevención mediante capacitaciones. Es necesario mencionar que en caso de suicidio, el afiliado siempre y cuando haya cumplido con los requisitos que señalan ley y los reglamentos del IESS, sus familiares podrán acceder a la pensión de montepío.

“**d)** Cuando el accidente fuere resultado de un delito por el que hubiere sentencia condenatoria contra el afiliado; y,”

Otra de las excepciones que prevé esta norma interna emitida por el consejo directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y por la cual el afiliado no puede reclamar a esta institución, las prestaciones que otorga el seguro general de riesgos del trabajo, es en el caso que el afiliado haya sido declarado culpable, mediante sentencia emitida por un juez competente, por ejemplo: en un delito de lesiones, en el cual él sea el agresor y producto de aquello, también resulte herido.

“e) Cuando se debiere a circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose como tal el que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral”.” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 13).

Se refiere a situaciones adversas no previstas por el afiliado, es decir que escapan de su voluntad, provocándole afecciones a su integridad física o mental, pero que no tienen vínculo alguno con el trabajo o empleo. Por ejemplo: cuando el trabajador esté caminando por la calle, saliendo del trabajo hacia su domicilio, le cae una descarga eléctrica, rayo o se produce un temblor, circunstancias impredecibles por cualquier persona.

3.4.2. Enfermedad Profesional.

El Código del Trabajo Ecuatoriano, nos trae la definición legal de la enfermedad profesional:

“**Artículo 349.- Enfermedades profesionales.**-Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (Código del Trabajo, 2015, art. 349).

En definitiva son aquellos problemas en la salud de una persona vinculados de manera directa con la profesión, arte u oficio que desempeñan, un ejemplo claro de ello es el de una secretaria de oficina, que por estar la mayor parte del tiempo frente a la computadora y sentada le provoca una afección visual, también puede ser víctima de una hernia discal o varices en las piernas.

A continuación algunas de las enfermedades que son consideradas como profesionales para efectos del amparo del seguro general de riesgos del trabajo.

Cabe recalcar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para elaborar el primer anexo de la Resolución No. C.D. 513 que contiene la lista de enfermedades o afecciones, mismas que constan en la siguiente tabla, se basó en una lista previamente elaborada por la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2010.

Tabla 4. Tabla resumen de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.

PARA EFECTOS DE LA PROTECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO SE CONSIDERARÁN ENFERMEDADES PROFESIONALES LAS SIGUIENTES:	
1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales	<p>1.1 Enfermedades causadas por agentes químicos: Enfermedades causadas por berilio o sus compuestos, Enfermedades causadas por cadmio o sus compuestos, Enfermedades causadas por cromo o sus compuestos, Enfermedades causadas por manganeso o sus compuestos, Enfermedades causadas por arsénico o sus compuestos, Enfermedades causadas por mercurio o sus compuestos, Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos, Enfermedades causadas por flúor o sus compuestos, Enfermedades causadas por disulfuro de carbono, Enfermedades causadas por los derivados halogenados de los hidrocarburos, Enfermedades causadas por benceno o sus homólogos, Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos, Enfermedades causadas por alcoholes, glicoles o cetonas, Enfermedades causadas por hexano, Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos del benceno o de sus homólogos, Enfermedades causadas por óxidos de nitrógeno, Enfermedades causadas por ácidos minerales, Enfermedades causadas por osmio o sus compuestos, Enfermedades causadas por cobre o sus compuestos, Enfermedades causadas por platino o sus compuestos, Enfermedades causadas por estaño o sus compuestos, Enfermedades causadas por zinc o sus compuestos.</p>
	<p>1.2 Enfermedades causadas por agentes físicos: Deterioro de la audición causada por ruido, Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido, Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes, Enfermedades causadas por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser, Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas, Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos).</p>
	<p>1.3 Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias: Brucelosis, Virus de la Hepatitis, Virus de la Inmunodeficiencia humana VIH, Tétanos, Tuberculosis, Ántrax, Leptospirosis, Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos, Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por medios adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la (s) enfermedad (es) contraída (s) por el trabajador.</p>

<p>2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado</p>	<p>2.1 Enfermedades del sistema respiratorio: Silicotuberculosis, Siderosis, Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico, Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicoliosis, antracosilicosis, abtostosis), Enfermedades broncopulmonares por polvo de metales duros, Asma causada por agentes sensibilizantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo, Enfermedades pulmonares causadas por aluminio, Trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes e inherentes reconocidos al proceso de trabajo.</p>
	<p>2.2 Enfermedades de la piel: Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causada por otros alérgenos reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales, Vitiligo causado por agentes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales, Dermatitis irritante de contacto causada por otros agentes irritantes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales.</p>
	<p>2.3 Enfermedades del sistema osteomuscular: Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo, Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca o una combinación de estos tres factores, Tenosinovitis de la estiloides radial debido a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca, Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debido a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca, Bursitis del olecranon debida a presión prolongada en la región del codo, Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas, Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo.</p> <p>2.4 Trastornos mentales y del comportamiento: Trastorno de estrés postraumático</p>
	<p>3. Cáncer profesional</p>
<p>1. Otras enfermedades</p>	<p>Otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista, cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la (s) enfermedad (es) contraída (s) por el trabajador.</p>

Fuente: Primer Anexo de la Resolución No. C.D. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Elaborado por: María Claudia Sánchez Vera

Es indispensable indicar, que no toda enfermedad es considerada como producto de la profesión o de las actividades que el trabajador realiza, para lo cual, la Resolución No. C.D. 513, señala:

“Artículo 8.- Criterios de exclusión.- (...):

- a) Ausencia de exposición laboral al factor de riesgo.
- b) Enfermedades genéticas y congénitas.
- c) Enfermedades degenerativas.
- d) Presencia determinante de exposición extra laboral” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 8).

Es lógico que se excluyan aquellas enfermedades con las cuales el individuo pudo haber nacido o heredado de sus padres, como la diabetes, o degenerativas que no adquirió por la actividad laboral, también en el caso que la persona este constantemente expuesta a otros ámbitos, distintos a su actividad laboral, o en la ausencia de exposición laboral al factor de riesgo, es decir cuando una persona que trabaja en una oficina y manifiesta haber perdido la capacidad de escuchar, es decir estar sorda, como consecuencia de su trabajo, lo cual no puede ser posible debido a que no está en permanente contacto con el factor de riesgo que en dicho caso sería el ruido alto y constante, diferente fuese si esta persona trabajara en una fábrica en contacto con maquinaria que emite ondas sonoras y no cuente con la protección debida.

3.4.3. Riesgos del Trabajo: Conocimiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

A continuación, vamos a explicar cómo llega a conocimiento de la entidad competente, en este caso el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional.

La Resolución No. C.D. 513, con respecto a este tema, nos indica:

Artículo 43.- Formularios de Aviso.- Los formularios de aviso de accidente de trabajo, o de enfermedad profesional u ocupacional, disponibles en el portal web del IESS, deberán enviarse al sistema informático.

Conjuntamente con el formulario de aviso se podrá presentar los documentos habilitantes para la calificación del siniestro, o se los puede incorporar al proceso dentro de los diez días laborables siguientes a la presentación del aviso.

Cuando el empleador no presentare el aviso de accidente de trabajo o enfermedad profesional u ocupacional dentro del término, podrá hacerlo el trabajador, los familiares o terceras personas a través del portal web y tendrá suficiente validez para efectos del trámite (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 43)

La ley dispone como una obligación del empleador, dentro de los diez (10) días hábiles; es decir laborables, dar aviso al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del accidente de trabajo, mediante un formulario de aviso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, al cual pueden acceder mediante la página de la institución que es www.iesg.gob.ec, y subirlo luego a dicha página. Si dentro del período señalado por la ley para ello, el empleador no diere aviso del incidente al IESS, la ley da la posibilidad de comunicar el siniestro al trabajador, familiares o terceras personas que tengan conocimiento de las circunstancias, sin embargo se le cobrará una multa al empleador. Cabe recalcar que como documentos habilitantes, se pueden entender pruebas que ayuden a la investigación de como ocurrió el incidente, por ejemplo: fotografías, testimonios, videos, solicitar inspecciones, etc.

La disposición general primera de la Resolución No. C.D. 513, dice:

PRIMERA.- Las acciones para iniciar el trámite en el Seguro General de Riesgos del Trabajo provenientes de los siniestros laborales (accidente de trabajo-enfermedad profesional) prescribirán en tres (3) años, contados desde la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o del diagnóstico presuntivo inicial de la enfermedad profesional u ocupacional. La

prescripción se interrumpirá con la presentación del aviso de accidente de trabajo o enfermedad profesional u ocupacional (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, Disposición General Primera)

Notificar o avisar acerca del accidente de trabajo o enfermedad profesional debería ser imprescriptible, en concordancia con una de las características del derecho a la seguridad social, Con respecto al término que tienen para poner en conocimiento del accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Resolución No. C.D. 513, señala que:

Artículo 44.- Término para la Presentación del Aviso del Accidente de Trabajo.- El empleador está obligado a presentar al Seguro General de Riesgos el formulario de aviso del accidente de trabajo, de conformidad con el artículo inmediato anterior, en el término de diez (10) días contados desde la fecha del siniestro. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 44)

Artículo 45.- Término para la Presentación del Aviso de Enfermedad Profesional u Ocupacional.- En los casos en que se advierta indicios de una enfermedad profesional u ocupacional, el empleador comunicará al Seguro General de Riesgos del Trabajo, mediante el aviso de enfermedad profesional u ocupacional, en el término de diez (10) días, contados desde la fecha de realizado el Diagnóstico Médico Presuntivo Inicial por parte del médico de la empresa o de las unidades de salud.

Cuando el diagnóstico lo realice el médico tratante del afiliado, el trabajador entregará dicho diagnóstico al empleador, fecha a partir de la cual se contará el término señalado en el inciso anterior. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 45)

Aunque la ley dispone que es deber del empleador, en el término de diez días contados a partir del diagnóstico presuntivo de la enfermedad profesional por parte del médico, ya sea este profesional del lugar de trabajo, es decir de la empresa o fábrica, o de las unidades de salud, comunicar al seguro general de riesgos de trabajo mediante el respectivo formulario de aviso de enfermedad profesional u ocupacional. El Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social, da la posibilidad también de comunicar o dar aviso de la enfermedad profesional al trabajador/afiliado. Posterior a ello se procederá a la correspondiente investigación.

3.4.4. Efectos de los Riesgos del Trabajo: Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Son efectos tanto del Accidente de Trabajo como de la Enfermedad Profesional, los señalados en la Resolución No. C.D. 513:

“Artículo 19.- Efectos de los Siniestros.- (...):

“ a) Incapacidad Temporal;”

Conforme lo indica la Resolución No. C.D. 513 vigente en lo que respecta a riesgos del trabajo, esta incapacidad genera que el trabajador: **“Artículo 20.- (...)** se encuentra imposibilitado temporalmente para concurrir a laborar, y recibe atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación.

Calificada la incapacidad temporal generará derecho a subsidio y a pensión provisional según corresponda.” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 20).

En definitiva, la norma se refiere a la falta de capacidad por un lapso de tiempo determinado por el galeno ya sea tratante del afiliado, de la empresa o de las unidades de salud, para desempeñar las actividades concernientes al trabajo; el afiliado que se encuentre en este caso tendrá derecho a un subsidio que será entregado durante el tiempo de incapacidad que establezca el médico, sin superar el año. A no ser que se el médico tratante le realice una nueva valoración y constate que el afiliado no está totalmente recuperado entonces se le otorgará una pensión provisional por el período de un año, donde se le volverá a revisar, en su totalidad suman dos años, conforme lo dispone el artículo 24 de la Resolución No. C.D. 513, mismo que indica:

Artículo 24.- Pensión Provisional.- Una vez terminado el período para el pago del subsidio por incapacidad temporal, y luego de realizada una valoración médica si persiste la imposibilidad para concurrir a laborar, el asegurado tendrá derecho a percibir la pensión provisional (...), por el período que señale el médico tratante, el mismo que no podrá ser mayor a doce (12) meses (...).

Transcurrido el período de pensión provisional, el afiliado se someterá a una nueva valoración médica y con el respectivo informe médico (...) resolverá sobre la existencia de incapacidad Permanente Parcial, Permanente Total, Permanente Absoluta o la recuperación de la capacidad para el trabajo. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 24)

Por su parte, en referencia a la estabilidad laboral, la Resolución No. C.D. 513 dice:

Artículo 21.- Garantía de Estabilidad Laboral.- En el caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional u ocupacional, la unidad respectiva de Riesgos del Trabajo notificará al empleador la obligación de mantener la relación laboral con el trabajador siniestrado durante el período en el cual el asegurado recibe el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 21)

La pensión provisional si genera derecho a montepío, tal como lo corrobora el artículo 25 de la mencionada resolución:

Artículo 25.- Derecho y Pago de Pensión Provisional.- (...) La pensión provisional por incapacidad temporal generará derecho a pensiones de montepío cuando a consecuencia del siniestro laboral el trabajador falleciere, prestación que se concederá previo informe técnico médico que sustente que el fallecimiento se produjo a consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional u ocupacional (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 25)

“b) Incapacidad Permanente Parcial;”

La Resolución No. C.D. 513, la define como:

Artículo 28.- Incapacidad Permanente Parcial.- Es la que se produce cuando el trabajador, como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional, o accidente de trabajo; y que debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas; presenta una secuela de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales.

Esta incapacidad es compatible con la realización del mismo trabajo con disminución del rendimiento, o la ejecución de distinta profesión u ocupación. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 28)

En este caso la prestación económica que recibe el afiliado se denomina Indemnización, cantidad pagadera una sola vez, pudiendo el trabajador volver a trabajar en el mismo lugar donde realizaba sus labores relacionadas con el trabajo, es decir se le garantiza una estabilidad laboral. Tal cual lo confirma la normativa interna del IESS, vigente en materia de riesgos del trabajo, que dispone:

Artículo 29.- Derechos del Asegurado.- (...) el afiliado calificado con incapacidad permanente parcial, tiene derecho a una indemnización, la misma que se otorgará sin perjuicio de que el asegurado tenga derecho a pensión ordinaria de vejez o vejez por discapacidad, y mejoras.

Las prestaciones por incapacidad permanente parcial no generan derecho a montepío (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 29)

“c) Incapacidad Permanente Total;”

La misma que se encuentra explicada en la Resolución No. C.D. 513:

Artículo 33.-Incapacidad Permanente Total.-Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión u oficio habitual, y es compatible con la realización de una tarea distinta a la que ocasionó esta incapacidad.

Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 33)

Recibe entonces el afiliado que ha sufrido el siniestro, una prestación de índole económica denominada pensión, cantidad de dinero que se le entregará mes a mes, en este caso el afiliado ya no puede, es decir está imposibilitado de volver a trabajar en el mismo lugar, conforme nos indica la Resolución No. C.D. 513:

Artículo 34.- Derecho a Pensión.- Cuando el siniestro produjere incapacidad permanente total, (...), el asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ochenta por ciento (80%) del promedio mensual de la remuneración base de aportación del último año anterior de **trescientos sesenta días (360)** o del promedio mensual de los cinco (5) años de mayor aportación si éste fuere superior, (...) Esta incapacidad causará pensiones de viudedad y orfandad en caso de fallecimiento del asegurado (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 34)

“**d**) Incapacidad Permanente Absoluta; y,”

Por su parte, la Resolución No. C.D. 513, nos explica que: “**Artículo 36.-Incapacidad Permanente Absoluta.-**Es aquella que le inhabilita por completo al asegurado para el ejercicio de toda profesión u ocupación, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente (...).” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 36).

En caso de haber sido calificada la incapacidad permanente absoluta previo un informe médico, el trabajador/afiliado, víctima del siniestro tendrá derecho a que mes a mes se le pague una pensión para su supervivencia de por vida, debido a que no puede valerse por sí mismo, es decir necesita de otra persona que este al pendiente de él, le atienda, le bañe, le alimente, ayude a movilizarse, etc. Con respecto a la prestación económica, la normativa dispone:

Artículo 38.- Derecho a Pensión.- El asegurado que fuere declarado con incapacidad permanente absoluta tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio mensual de la remuneración del último año anterior; de **trescientos sesenta días (360)** o del promedio mensual de los cinco (5) años de mayor aportación, si éste fuere superior (...) Esta incapacidad causará pensiones de viudedad y orfandad en caso de fallecimiento del asegurado (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art.38)

“e) Muerte”.” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 19).

Si el accidente trae como consecuencia el fallecimiento del afiliado, sus causahabientes tendrán derecho a una pensión de montepío o seguro de muerte, tal como lo establece la Ley de Seguridad Social, y ya lo explicamos con anterioridad.

3.4.5. Beneficiarios.

En lo respecta a los beneficiarios de las prestaciones que brinda el seguro general de riesgos del trabajo, la Resolución No. C.D. 513 que comprende el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, dice que:

Artículo 3.- Sujetos de Protección.- Son sujetos de protección, el trabajador en relación de dependencia, así como el trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo, independiente o por cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales y que cotice para este Seguro. (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 3)

Pueden acceder a esta prestación del seguro general obligatorio, todos los sujetos protegidos por aquel, que comprende el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social, mismo que hicimos referencia anteriormente, lógicamente con la reforma efectuada por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, incluyendo

entonces a las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar. En teoría este grupo debería tener acceso a dicha prestación, debido a que la actividad que ellas (os) realizan es considerada por la Constitución de la República del Ecuador, como una forma de trabajo, pero debemos recalcar la frase, a la cual hace referencia esta resolución y es que cotice para este Seguro, es decir tendrá derecho siempre y cuando contribuya o pague una cantidad de dinero.

3.4.6. Cobertura.

De acuerdo a lo establecido por la Resolución No. C.D. 513, se comprende que:

Artículo 2.- Cobertura.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado. (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 2)

La Ley de Seguridad Social, señala que: “Art. 156.- CONTINGENCIAS CUBIERTAS.- (...) No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado (...)” (Ley de Seguridad Social, 2014, art. 156).

Un ejemplo de la imprudencia temeraria, es cuando el trabajador fuera de su horario de trabajo, sabe que agacharse para unir unos alambres de energía eléctrica que están muy abajo del balcón es peligroso y puede ocurrir un accidente sin embargo lo ejecuta. A mi criterio, me parece correcto que la norma en materia de Seguridad Social señale esta exclusión a la prestación, pero lo difícil será demostrar ese elemento subjetivo que es el dolo (intención de causar daño) y la culpa o imprudencia pero temeraria o de mala fé, por parte de los afiliados.

3.4.7. Prestaciones.

La Resolución No. C.D. 513, nos da a conocer taxativamente cuales son los beneficios, que otorga la Seguridad Social, en lo que respecta a riesgos del trabajo.

“Artículo 4.- Prestaciones Básicas.- (...):

“ a) Servicios de prevención de Riesgos Laborales.”

Incluye campañas educativas, formativas, dirigidas hacia empleadores, trabajadores, y público en general, con la finalidad de evitar en la medida de lo posible, que se produzcan estos infortunios dentro del ámbito del trabajo.

“b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia a través del Seguro General de Salud Individual y Familiar.”

Atención médica otorgada por los Dispensarios, y Hospitales del IESS, dentro de todas las áreas de las ciencias médicas, farmacia, laboratorio, terapia física, psicológica, quirúrgica, engloba también a la entrega de prótesis en el caso que se necesita, mediante el Seguro General del Salud Individual y Familiar.

“c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;”

Consiste en una cantidad respectiva de dinero que se le entrega al afiliado, durante el tiempo que no esté en capacidad para ejecutar las actividades relacionadas con el trabajo, en este caso a la prestación económica que recibe el afiliado se le conoce como subsidio.

Como bien lo establece, la Resolución No. C.D.513, acerca de la prestación económica que se le otorga al afiliado en caso de una incapacidad temporal, es decir del subsidio, y dice que:

Artículo 22.-Subsidio.-En los casos de incapacidad temporal que produzcan una imposibilidad para concurrir a laborar, el asegurado tendrá derecho a percibir el subsidio desde el día siguiente de producida la misma, por el período que señale el médico tratante, el mismo que será de hasta un (1) año, en los porcentajes fijados sobre la remuneración base de aportación al IESS (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 22)

En definitiva, el subsidio deberá ser entregado al afiliado, durante el lapso de tiempo que el médico encargado del caso lo establezca, no pudiendo superar el año, salvo que una nueva valoración realizada por el galeno encargado del caso, determine que no se encuentra recuperado en su totalidad, otorgándole ahí una pensión provisional como ya dijimos oportunamente por un año, siendo en total dos años.

“**d**) Indemnización por pérdida de capacidad profesional o laboral, según la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de incapacidad laboral.”

La Resolución No. C.D. 513, nos explica lo siguiente:

Artículo 32.-Cuantía de la Indemnización Global Única por Incapacidad Permanente Parcial.-Será equivalente al porcentaje de incapacidad establecido por el Comité de Valuación de Incapacidades y Responsabilidad Patronal “CVIRP”; se considerará como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración de aportación del año anterior a la fecha del accidente o a la fecha de calificación de la enfermedad profesional u ocupacional por parte del Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal “CVIRP”, multiplicado por sesenta mensualidades (60), correspondiente al período de protección de cinco (5) años , pagadero por una sola vez, con un límite máximo de cien (100) salarios básicos unificados del trabajador en general (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 32)

Ahora con la vigencia de la Resolución No. C.D. 535, el Comité de Valuación de Incapacidades y responsabilidad patronal “CVIRP”, cambia de nombre, y a dicha dependencia, se le conoce como: “Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo”, conforme lo dispone la Disposición Reformatoria Primera de la Resolución No. C.D. 535, misma que dice: “**PRIMERA.-** Sustituir en la Resolución No. C.D. 513 de 4 de marzo de 2016 donde diga “Comité de Valuación de Incapacidades y de responsabilidad patronal “CVIRP”.”, por “Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo”.” (Resolución No. C.D. 535, 2016, Disposición Reformatoria Primera).

De acuerdo a lo que indica la Resolución anteriormente citada, con respecto a la pensión que corresponde en caso de que el incidente laboral, mismo que como ya habíamos visto puede ser un accidente o enfermedad profesional, genere una incapacidad permanente parcial, equivaldrá entonces en primer lugar, al grado de incapacidad, el mismo que será determinado por la Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo, de ahí se deberá tomar en cuenta como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración de aportación que recibe el afiliado correspondiente al año anterior de calificación de la enfermedad profesional o de que ocurrió el accidente de trabajo, cantidad que tendrá que ser multiplicada por sesenta mensualidades, que se atribuyen al período de protección de cinco años, pagaderos por solo una vez, y hasta un límite de (100) salarios básicos unificados del trabajador en general.

“e) Pensión de incapacidad laboral.”

En este caso la norma se refiere a los afiliados que se encuentran calificados con un 80% de incapacidad para laborar, función que le corresponde a la Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo.

Como bien lo indica la Resolución No. C.D. 535 en su artículo 10 que dice:

Artículo 10.- Estructura Descriptiva (...) 3.1.5.1 GESTIÓN Y CONTROL NACIONAL DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

**SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN Y CONTROL DEL
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (...)
ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES**

(...) c) Evaluar y recomendar el grado y tipo de incapacidad provenientes de los siniestros laborales, en base a los informes médicos, técnicos de investigación y la normativa vigente; (...). (Resolución No. C.D. 535, 2016, art. 10)

Como consecuencia del siniestro reciben en este caso una prestación económica denominada pensión la misma que se paga mes a mes.

“f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado; y,”

En el caso que el afiliado quien es el sostén económico de su grupo familiar, y el mismo sufre un accidente o enfermedad profesional y como consecuencia de ello fallece, el IEISS, entrega una pensión mensual a sus causa habientes, denominada montepío o seguro de muerte el mismo que ya explicamos anteriormente.

“g) Y aquellas que lo determine la normativa vigente en la materia”.” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 4).

Por su parte el Convenio No. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, nos da a conocer las prestaciones a las cuales tendrá derecho el afiliado que pase por tal situación.

“**Artículo 6.** (...)

- (a) estado mórbido;
- (b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- (c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y

(d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.” (Convenio No. 121, 1964, art. 6).

Con este término, la norma de carácter internacional se refiere a la enfermedad, o afección en la salud de una persona.

En fin, lo que hace esta norma de alcance internacional, es recoger de alguna manera los efectos que produce el siniestro durante la jornada laboral, también hace referencia al estado mórbido en su literal a, al igual que la Ley de Seguridad Social en su artículo 155, mismo que analizamos oportunamente.

Por su parte la doctrina habla de las:

Prestaciones médicas (...) en lo que respecta a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no permite la participación financiera de la víctima, exige que se le preste toda la asistencia que su caso requiera (concesión y renovación de los aparatos de prótesis inclusive) y no permite fijar un límite absoluto para la duración de la asistencia (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p.p. 86-87)

El Sistema de Seguridad Social ecuatoriano, para todas las prestaciones que conforman el seguro general obligatorio, mismas que se financian con el aporte del Estado, pero también personal, es decir del afiliado, que para el caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sería la víctima, y patronal en el caso de los trabajadores asalariados o bajo relación de dependencia, es decir no contribuye únicamente el Estado. En lo que respecta a las prestaciones médicas indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que no es permitido fijar un límite para la duración de la asistencia.

Ahora, existen prestaciones por incapacidad temporal y por incapacidad permanente, son las siguientes:

Prestaciones de incapacidad temporal (...) En todos los países, con dos o tres excepciones, las prestaciones de incapacidad temporal son

proporcionales al promedio de los salarios que había cobrado el trabajador lesionado durante cierto período breve inmediatamente anterior al accidente. (...) El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) especifica que el mínimo ha de ser el 50 por ciento (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p. 88)

Es decir, que la indemnización por incapacidad temporal por lo general es equivalente al promedio de la remuneración que hubiese cobrado el trabajador/afiliado, durante un lapso de tiempo anterior al siniestro.

Prestaciones de incapacidad permanente (...) en la gran mayoría de los regímenes actuales de seguro contra accidentes del trabajo, la prestación más normal por incapacidad permanente consiste en una pensión proporcional, a la vez, a la reducción de la capacidad para ganar un salario y a los ingresos medios devengados por la víctima durante el año anterior al accidente (...). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, p. 89)

Es necesario hacer hincapié en la idea de que en nuestro sistema de Seguridad Social, se hace diferencia entre dos tipos de incapacidad permanente: por un lado la incapacidad permanente parcial y por otro lado la incapacidad permanente total. Se trata de otorgar una indemnización, que sea equivalente o proporcional al grado de incapacidad, es decir a la reducción de la capacidad para trabajar y percibir una remuneración por ello, y a los ingresos que ha percibido el afiliado durante el año anterior al incidente, cabe recalcar que la misma es pagadera una sola vez.

Por último vamos a hacer referencia a algo muy importante, que es desde que momento el afiliado tiene derecho a acceder a las prestaciones del seguro general de riesgos del trabajo, y la Resolución No. C.D. 513, nos indica que: “**Artículo 16.- Prestaciones por Accidente de Trabajo.**-El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella” (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 16).

Esta norma protege al afiliado desde que ingresa al trabajo y comienza a ejecutar las labores concernientes al cargo que desempeña, ya sea que el mismo trabaje bajo relación de dependencia, o sin ella, es decir incluye a los independientes o autónomos, profesionales en libre ejercicio, etc.

En el caso de Enfermedad Profesional u Ocupacional, la situación cambia, debido a que la dolencia necesita tiempo para desarrollarse, no puede ser al instante e inmediata como el accidente de trabajo, por lo cual se requiere que le afiliado cumpla ciertos requisitos para acceder a las prestaciones que otorga el seguro general de riesgos del trabajo, en caso de la enfermedad profesional u ocupacional, según lo establece la Resolución No. C.D. 513, que señala:

Artículo 17.- Prestaciones por Enfermedad Profesional u Ocupacional.- Para acceder al derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo por enfermedad profesional u ocupacional, los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, deberán acreditar por lo menos seis (6) aportaciones mensuales consecutivas o ciento ochenta (180) días inmediatos anteriores y de forma consecutiva, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional determinada por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo (...). (Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 17)

3.4.8. Clasificación de las Prestaciones.

La propia Resolución No. C.D. 513, se encarga de clasificar a las prestaciones que otorga el seguro general de riesgos del trabajo, en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y dice:

“Artículo 5.- Clasificación de Prestaciones.- (...):

“a) Las prestaciones económicas: Consisten en pensiones, subsidios e indemnizaciones pagaderas en forma de pensión o de capital, según corresponda (...);”

Se refiere a una cantidad de dinero determinada y previamente calculada que se entrega al afiliado que ha sufrido el percance, la misma que será pagada mensualmente en el caso de la pensión, o por solo una vez cuando le corresponda al afiliado una Indemnización, lógicamente previa valoración de un médico con la finalidad de verificar que tipo de incapacidad produjo en el afiliado el infortunio.

“b) Las prestaciones asistenciales: esto es, asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria o de rehabilitación, así como la provisión o renovación de los aparatos de prótesis y órtesis; serán otorgadas de conformidad a la ley.”

En definitiva, a través de las Unidades Médicas del IESS, se presta al afiliado que haya sido víctima, ya sea de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, consulta con médicos en las distintas áreas, exámenes de laboratorio, radiografías, tomografías, entrega de medicamentos en farmacia, terapia física o rehabilitación, entrega de prótesis, en fin se trata de dar un servicio integral.

“c) Los servicios de prevención: se refieren a la asesoría técnica legal, divulgación de los métodos y normas legales técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo (...).””
(Resolución No. C.D. 513, 2016, art. 5).

Lo que la norma quiere decir, es que la cultura de la prevención de riesgos del trabajo debe desarrollarse a través de asesoría al empleador, trabajadores, etc. sobre normativa interna del IESS, criterios y métodos científicos de seguridad y salud en el trabajo, para evitar en lo posible que ocurran este tipo de infortunios y así que el trabajador desarrolle sus actividades laborales en un ambiente sano y libre de peligro para su integridad.

3.5. Conclusiones

Posterior a la investigación y análisis realizado, podemos concluir que todos los seres humanos somos iguales ante la ley y todo lo que englobe el sistema jurídico, a no ser que estemos ante un caso de acción afirmativa, que es la única situación por la cual se puede justificar un actuar distinto a la equidad e igualdad en el acceso a derechos y garantías, por lo tanto en las demás circunstancias, se nos garantiza el acceso en igualdad de condiciones a los derechos previstos en la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales ratificados por nuestro país, incluyendo en este grupo al que ha sido motivo de estudio durante el transcurso de este trabajo, que es el Derecho a la Seguridad Social. Al respecto podemos decir que tanto los trabajadores bajo relación de dependencia, autónomos, voluntarios, etc., independiente de su edad, sexo, jornada laboral, etc., como las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, tienen derecho a estar debidamente protegidos por el seguro general obligatorio frente a las diferentes contingencias, acorde tanto a la Ley de Seguridad Social como a la normativa interna del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que son cada una de las resoluciones emitidas por el Consejo Directivo de dicha Institución.

Sin disminuir o resquebrajar la importancia de las contingencias antes mencionadas y explicadas en este capítulo, la que más se relaciona o es consecuencia del trabajo son los accidentes y enfermedades profesionales, mismas que están dentro de los riesgos del trabajo, protegen a la víctima del incidente laboral, ante la incapacidad permanente parcial, permanente total, temporal, absoluta, así como también los causahabientes están amparados si como resultado del infortunio producto del empleo se da la muerte del ser productivo de la familia, con un seguro de muerte o montepío.

Toda esta protección en teoría incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, pero existe dentro de la resolución No. C.D. 513 un término que vale la pena resaltar, y este es que tendrán derecho a esta prestación, quienes coticen o aporten para ello y del desglose de la cotización de las personas que realizan esta actividad podemos evidenciar que no consta esta prestación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado final del estudio realizado en el presente trabajo de titulación, podemos evidenciar con claridad y certeza que con la Constitución de la República del Ecuador se dio un gran paso para la ampliación del concepto de labor productiva, ya que como lo explicamos en el capítulo I hace algunos años atrás, únicamente eran objeto de protección del Derecho del Trabajo y como consecuencia de ello de la Seguridad Social, aquellas actividades, que reunían los siguientes requisitos: un elemento personal (mismo que debe contar con la presencia tanto del empleador como del trabajador), remuneración o compensación económica a la labor o trabajo ejecutado y, por último, la prestación de servicios con el elemento indispensable que es la subordinación o dependencia, es decir el cumplimiento de las órdenes dadas con responsabilidad, empeño y esmero, reconociendo entonces la Constitución de la República del Ecuador, que existía un grupo olvidado de la protección y acceso a este derecho fundamental como es el Derecho a la Seguridad Social, refiriéndonos con ello a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

Sin embargo el Ecuador caracterizado por ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, a pesar de ser este un caso especial, debido a que las actividades de cuidado del hogar que este grupo realiza, como bien su nombre lo indica, no significan un medio o herramienta de subsistencia económica para el ser humano y su familia, debido a que no reciben una compensación económica por aquello, sin embargo las reconoce como una forma de trabajo, considerándolas inclusive necesarias para el desarrollo del país, criterio que personalmente comparto debido a que como lo dije en el transcurso del trabajo de investigación, el grupo familiar, específicamente los niños, niñas, jóvenes mismos que son el futuro de la patria, el tener a una persona que permanentemente vele por sus cuidados, formando personas de bien, productivas para sí y la patria, con valores éticos, como resultado de dicho reconocimiento, las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar tienen pleno derecho a la Seguridad Social.

El 20 de abril del 2015, cuando entró en vigencia la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, misma que cumpliendo con el mandato constitucional y lo que indica la Declaración Universal de Derechos Humanos, que considera al Derecho a la Seguridad Social, como un derecho de todas las personas únicamente por tener la calidad de tal y ser miembro de la sociedad, reforma la Ley de Seguridad Social, en cuanto a los sujetos protegidos por el Seguro General Obligatorio en calidad de afiliados, cuando incluye en dicho grupo a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

Hasta ese entonces este sector de la población teóricamente tenía acceso a la Seguridad Social, mismo que se materializa o hace efectivo cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entidad estatal y autónoma, que como lo indicamos en el Capítulo II, es una de las responsables de brindar todas las contingencias del Seguro General Obligatorio a sus afiliados, con la finalidad de adecuarse a lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, el Consejo Directivo de esta Institución con la facultad que le confiere la ley, aprueba la Resolución C.D. No. 492 que contiene el Reglamento para la Afiliación de las Personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

En fin, cualquier persona que realice tareas de cuidado del hogar y grupo familiar, independiente de su género y desee estar protegida por la Seguridad Social, deberá realizar la correspondiente solicitud de afiliación mediante el portal institucional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, www.iesgob.ec, y cumplir con los requisitos previstos en la normativa interna del IESS, en este caso los aportes, serán cancelados una parte por el Estado o Gobierno Central, y otra por la Unidad Económica Familiar, debido a la ausencia de la figura del empleador o patrono, razón por la cual tampoco existe responsabilidad o mora por la falta de pago de las obligaciones, todo esto fue debidamente analizado en el Capítulo II.

Ahí radica la diferencia con los trabajadores en relación de dependencia, mismos que adquieren la calidad de afiliados desde que el empleador registra el respectivo aviso de entrada en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, tienen esa calidad desde el momento que

efectúan la solicitud o migre su información del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, en el caso de las personas que perciben el bono de desarrollo humano.

Cabe recalcar la idea de que al momento de aplicar o poner en práctica, la Seguridad Social debe al ser un derecho reconocido tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en los Tratados Internacionales basarse en los Principios de aplicación de los derechos constitucionales, en especial el Principio de Igualdad y no discriminación, aquel que fue estudiado en el Capítulo III. Además también se debe tomar muy en cuenta los Principios que rigen la Seguridad Social como tal, dentro de ellos se incluye el Principio de Universalidad, Solidaridad, Subsidiariedad, Eficacia, Eficiencia, Transparencia, Participación, Obligatoriedad, mismos que detallada y minuciosamente fueron objeto de estudio en el Capítulo II, los cuales están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador , Ley de Seguridad Social, incluso la Resolución C.D. No.535 que hace una reforma integral al Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social recoge algunos de ellos como Principios Normativos de la Institución, se debe hacer hincapié en la idea que todos ellos son importantes para el desenvolvimiento de la Seguridad Social como derecho y tienen que ser correctamente acatados por las autoridades.

Como consecuencia de aquello, este grupo de la población asegurable debería tener acceso a todas las contingencias o Riesgos Cubiertos por el Seguro General Obligatorio, mismo que como explicamos en el Capítulo III, fue incluido a través de una reforma a la Ley de Seguridad Social en igualdad de condiciones.

La Resolución No. C.D. 492, otorgaba a estas personas todas las contingencias, dejando a un lado los Riesgos del Trabajo, posterior a ello, entró en vigencia la Resolución C.D. 516 – Reglamento de Aseguramiento, Recaudación, y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, derogando a la resolución No. C.D. 492, misma que dispone que las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar están protegidas por todas las contingencias del seguro general obligatorio, incluyendo de esta forma los Riesgos del Trabajo.

Sin embargo, la Resolución No. C.D. 513 que contiene el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, dispone que estarán protegidos por dicha contingencia en caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los sujetos protegidos por el seguro general obligatorio, siempre y cuando coticen para ello, es decir destinen un porcentaje del aporte hacia dicha contingencia.

Conforme se puede observar en los anexos que se adjunta al presente trabajo que consiste en las tablas donde constan los rubros que destina cada régimen de afiliación para las diferentes contingencias, las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar no cotizan para Riesgos del Trabajo, que protege al afiliado desde el primer día, por lo cual están vulnerables ante un accidente o enfermedad profesional, que pueda presentarse durante el transcurso de su actividades relacionadas con el trabajo que ejecutan día a día, sin jornada ni remuneración económica, como por ejemplo caídas, quemaduras, enfermedad degenerativas de los huesos, incluso toxicológicas, etc.

Otro aspecto que ahonda más la situación de desigualdad en la que se desarrolla el Derecho a la Seguridad Social para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, es que la ley no les reconoce un derecho que la Ley de Seguridad Social otorga a los demás afiliados, y este es un subsidio en caso de enfermedad, debiendo recibir atención médica en unidades distintas a las del IESS, institución que debe ampararlas como a cualquiera de sus afiliados y no discriminar exclusivamente a este grupo, señalando que otorgará esta prestación el Ministerio de Salud Pública.

En definitiva, queda demostrado que la figura de Afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, no cumple con el Principio de Universalidad uno de los que rige la Seguridad Social, debido a que este grupo o sector de la población asegurable, no accede en igualdad de condiciones que los demás afiliados teniendo la misma calidad, y siendo las actividades que estas personas realizan consideradas de igual manera un trabajo. La falta de remuneración o empleador no es una razón justificable para este tipo de diferencias, pues como dice la Constitución de la República del Ecuador, todas las personas tenemos los mismos derechos, deberes y oportunidades, de igual manera queda claro que únicamente la ley puede hacer distinciones en el caso

de una medida de acción afirmativa. No siendo este el caso de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

Además por prohibición de la norma suprema, ninguna ley, reglamento, acuerdo ministerial, etc. puede disminuir el contenido de los derechos constitucionales, justamente eso es lo que está haciendo la norma interna del Instituto Ecuatoriano de Seguridad, al no otorgar todas las contingencias del Seguro General Obligatorio a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, que tienen la misma calidad de afiliadas. Por lo cual, podría la Resolución No. C.D. 516 declarada inconstitucional por ser contraria a la Constitución de la República del Ecuador.

Por último, recomiendo, con la finalidad de subsanar el menoscabo al Derecho a la Seguridad Social, que sufren las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, lo siguiente:

Una reforma del artículo 3 de la Resolución No. C.D. 513, que contiene el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se debe omitir la frase y que cotice para este Seguro, ya que para acceder a las prestaciones del seguro general obligatorio, se debe tener la calidad de afiliado, y en esta norma interna del IESS, se está exigiendo para el ejercicio de este derecho constitucional, una condición que no está establecida en la Constitución de la República del Ecuador ni en la Ley de Seguridad Social vigente.

La contingencia de Riesgos del Trabajo y las prestaciones que de acuerdo a la Ley y la normativa interna del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social brinda el Seguro General de Riesgos del Trabajo a la población asegurable, en apego al Principio de Solidaridad, justamente uno de los que rige la Seguridad Social, deberían en parte, también ser financiada por el resto de los afiliados.

Para en la práctica poder otorgar una verdadera protección a este grupo, y que tengan acceso a las prestaciones por Riesgos del Trabajo así como también recibir atención en las unidades médicas del IESS, pues si bien a la fecha dicha prestación es cubierta por el Ministerio de Salud Pública, la condición de afiliados, genera el mismo derecho que todos los restantes e incluso beneficiarios y, las personas que realizan trabajo no

remunerado del hogar, son elementos diferenciados; por tanto, considero que debería aumentarse el porcentaje de cotización, que cubriría de igual manera la Unidad Económica Familiar y el Estado, pero siendo ya los rangos de cotización, acordes a la realidad, no una simple demagogia o compromiso político.

Como punto final, debo manifestar, que la Resolución No. C.D. 515 que contiene en sus anexos las actualizaciones de las tablas de cotización, tendría que ser reformada, e incluir, lo que corresponde a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, como lo hizo el Reglamento para la Afiliación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar (Resolución No. C.D. 492), derogada expresamente por la vigente Resolución No. C.D. 516.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). Recuperado de <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/tratados-instrumento-internacionales-2009-2013> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). *Tratados e instrumentos internacionales aprobados por la Asamblea Nacional 2013 - 2017*. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/tratados-instrumento-internacionales-2013-2017?created=&title=&page=1> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (1945). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito. Recuperado de http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1945.pdf.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1967). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Recuperado de http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1967.pdf .
- Asamblea Nacional Constituyente. (1978). *Constitución Política*. Quito. Recuperado de http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1978.pdf.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito. Recuperado de http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf .
- Asamblea Nacional Constituyente. (2007). *Código Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Código del Trabajo*. Quito. Recuperado de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corte Constitucional del Ecuador (CCE).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2013). *Código de la Niñez y la Adolescencia*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).

- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Ley de Seguridad Social*. Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Enmiendas a la Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de <http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2016/01/enmiendas-a-la-constitucion-de-la-republica-del-ecuador.pdf> .
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2016). *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-PARA-LA-PROMOCION-DEL-TRABAJO-JUVENIL-REGULACION-EXCEPCIONAL-DE-LA-JORNADA-DE-TRABAJO-CESANTIA-Y-SEGURO-DE-DESEMPLEO.pdf> .
- Ávila Santamaría, R. (2008). Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia. En *La Constitución del 2008 en el contexto andino Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/1_Constitucion_de_2008_en_el_contexto_a_ndino.pdf.
- Ávila Santamaría, R. (2012). *Los derechos y sus garantías Ensayos críticos*. Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional (CEDEC).
- Benavides Ordoñez, J. E. (2013). *Un repaso a la teoría general de los derechos fundamentales*. En J. Benavides, & J. Escudero, *Manual de Justicia Constitucional Ecuatoriana* . Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional (CEDEC), pág. 75.
- Carbonell, M., Zepeda, R., García Clark y Gutiérrez López. (2007). *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*. México D.F: Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED) y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf> .

- Carrillo Prieto, I. (1981). *Derecho de la Seguridad Social*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/325/11.pdf> .
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>.
- De Diego, J. A. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Fernandez Vintimilla, E. (2013). *Los Costos Laborales y del IESS*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Forero Rodriguez, R. En Buen Lozano, N y Morgado Valenzuela. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/103491529/Instituciones-Del-Derecho-Del-Trabajo-y-de-La-Seguridad-Social> .
- Guillermo, C. (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). *Jubilación por Discapacidad*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-por-discapacidad>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1979). *Resolución No. 358 - Reformas al Reglamento General sobre Prestación de Subsidio en dinero por Enfermedad Común, Maternidad, Accidente de Trabajo*.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1984). *Manual para Afiliados y Empleadores*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2010). *Resolución C.D. 332 - Reglamento para la concesión de las prestaciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/CD.332.pdf>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). *Resolución No.C.D. 357- Dicta reformas para ampliar cobertura salud hijos afiliados hasta 18 años de edad y varias regulaciones para aplicación de la Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/CD.357.pdf>.

- Instituto Ecuatoriano de Ecuatoriano de Seguridad Social. (2013). *Resolución No. C.D. 460 - Reglamento del Régimen Especial del Seguro Voluntario del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.460>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2015). *Resolución No. C.D. 492 - Reglamento para la Afiliación de las Personas que realizan trabajo no remunerado del hogar*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.492>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución C.D. 513- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.513>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución C.D. 516 - Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución C.D. 518- Reglamento General del Seguro de Cesantía y Seguro de Desempleo*. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.518>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución No. CD. 535 - Reforma integral al Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*.
- Machicado, J. (2010). *Derecho del Trabajo*. Sucre: Universidad San Francisco Xavier. Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>.
- Martí Bufill, C. (1964). *Las Prestaciones*. Segunda Edición. Madrid: DIANA Artes Gráficas.
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (2015). *Afiliación a la Seguridad Social del Trabajo no Remunerado del Hogar*. Quito : El Conejo.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Acuerdo MDT- 2015- 141. Expídese el Instructivo para el Registro de Regalmentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.oficial.ec/acuerdo-mdt-2015-0141-expidese-instructivo-registro-reglamentos-comites-higiene-seguridad-en-trabajo>.

- Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-190*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf .
- Monesterolo Lencioni, G. (2007). *Instituciones de Derecho Laboral Invidual herramientas didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- NATLEX. (1997). *Codificación del Código del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/47812/68395/S97ECU01.htm>.
- Navarro Fallas, R. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social. *Revista Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000100002.
- Obando, I. (2012). El Derecho a la Seguridad Social en el Constitucionalismo Chileno: Un continente en busca de su contenido. *Estudios Constitucionales, Revista del Centro de Estudios Constitucionales de Chile*. Pág. 292. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82024258008> .
- Ochoa Andrade, G. (1996). *Compendio práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> .
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). *C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312247 .
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 .
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *La Seguridad Social Manual de Educación Obrera*. Ginebra : Oficina Internacinal del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *C121- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121 .
- Organización Internacional del Trabajo. (1991). *Prevención de accidentes industriales mayores*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Pág. 4. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112650.pdf .
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf .
- Perpiña, A. (1972). *Sociología de la Seguridad Social*. Madrid: Artes Gráficas y Editoriales S.A.
- Proaño Maya, M. (2014). *Seguridad Social y Sociedad Democrática. Sin un sistema de seguridad social políticamente responsable, económicamente sustentado y socialmente solidario. No hay una sociedad democrática*. Quito: Editora Americana.
- Quisbert, E. (2006). *Derecho Constitucional*. Bolivia. Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/dc/05.pdf> .
- Real Academia Española (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2> .
- Rendón Vásquez, J. (2008). *Derecho de la Seguridad Social*. Lima : Editora Jurídica Grijley.
- Robalino Bolle, I. (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- Rodríguez Zepeda, J. (2004). *Qué es la discriminación y cómo combatirla*. Mexico: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), (Cuadernos de la igualdad), núm. 2, pág. 78. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI002.pdf.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (2008). *Trabajo y Seguridad Social estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima: Editora Jurídica Grijley.

Viteri Guerrero, R. (2016). Seguridad Social Universal Obligatoria. *Novedades Jurídicas. La Comunicación: Derecho Constitucional y Servicio Público*. Quito: Ediciones Legales. Págs. 34 – 53

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Cotización de los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia , Año 2017 .

De los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia			
CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	6,64	0,16	6,80
Pensiones mensuales de Invalidez, Vejez y Muerte, XIII y XIV Pensiones y Auxilio de Funerales			
Ley Orgánica de Discapacidades	0,10	0,00	0,10
DE SALUD			
Enfermedad y maternidad, general, Subsidio	0,00	9,00	9,00
Enfermedad, Enfermedad Riesgos			
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO			
Pensiones mensuales, XIII y XIV Pensiones y Prevención	0,00	0,20	0,20
SEGURO DE CESANTIA	2,00	1,00	3,00
- Cesantía	2,00	0,00	2,00
- Desempleo	0,00	1,00	1,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36	0,44	0,80
Total Aportes	9,45	11,15	20,60

Fuente: Resolución C.D. 515- *Reglamento para la aplicación de la Cesantía y Seguro de Desempleo*- Anexo 1.

Anexo 2: Tabla de Cotización de los funcionarios del Servicio Exterior residentes en el Extranjero, Año 2017.

De los funcionarios del servicio exterior residentes en el extranjero			
CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES			
Pensiones mensuales de Invalidez, Vejez y Muerte, XIII y XIV Pensiones y Auxilio de Funerales	6,64	0,16	6,80
Ley Orgánica de Discapacidades	0,10	0,00	0,10
DE SALUD			
Enfermedad y maternidad, general, Subsidio Enfermedad, Enfermedad Riesgos	0,00	7,00	7,00
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO			
Pensiones mensuales, XIII y XIV Pensiones y Prevención	0,00	0,20	0,20
SEGURD DE CESANTIA	2,00	1,00	3,00
- Cesantía	2,00	0,00	2,00
- Desempleo	0,00	1,00	1,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36	0,44	0,80
Total Aportes	9,45	9,15	18,60

Fuente: Resolución C.D. 515- Reglamento para la aplicación de la Cesantía y Seguro de Desempleo- Anexo 1.

Anexo 3: Tabla de Cotización de los trabajadores temporales de la industria azucarera, Año 2017.

De los trabajadores temporales de la industria azucarera			
CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES			
Pensiones mensuales de Invalidez, Vejez y Muerte, XIII y XIV Pensiones y Auxilio de Funerales	13,28	0,32	13,60
Ley Orgánica de Discapacidades	0,20	0,00	0,20
DE SALUD			
Enfermedad y maternidad, general, Subsidio Enfermedad, Enfermedad Riesgos	0,00	18,00	18,00
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO			
Pensiones mensuales, XIII y XIV Pensiones y Prevención	0,00	0,40	0,40
SEGURO DE CESANTIA			
- Cesantía	4,00	2,00	6,00
- Desempleo	4,00	0,00	4,00
	0,00	2,00	2,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,70	0,70	1,40
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,72	0,88	1,60
Total Aportes	18,90	22,30	41,20

Fuente: Resolución C.D. 515- *Reglamento para la aplicación de la Cesantía y Seguro de Desempleo*- Anexo 1.

Anexo 4: Tabla de Cotización de los trabajadores autónomos, sin relación de dependencia y de los afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, pasantes, becarios, internos rotativos, afiliados voluntarios ecuatorianos residentes en el exterior, miembros del clero secular y personas jubiladas que se afilien al IESS, Año 2017.

De los trabajadores autónomos, sin relación de dependencia y de los afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, pasantes, becarios, internos rotativos, afiliados voluntarios ecuatorianos residentes en el exterior, miembros del clero secular y personas jubiladas que se afilien al IESS			
CONCEPTOS	PERSONAL	PATRDNAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES			
Pensiones mensuales de Invalidez, Vejez y Muerte, XIII y XIV Pensiones y Auxilio de Funerales	6,80	0,00	6,80
Ley Orgánica de Discapacidades	0,10	0,00	0,10
DE SALUD			
Enfermedad y maternidad, general, Subsidio Enfermedad, Enfermedad Riesgos	9,00	0,00	9,00
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO			
Pensiones mensuales, XIII y XIV Pensiones y Prevención	0,20	0,00	0,20
SEGURO SOCIAL CAMPESINO			
	0,70	0,00	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN			
	0,80	0,00	0,80
Total Aportes	17,60	0,00	17,60

Fuente: Resolución C.D. 515- *Reglamento para la aplicación de la Cesantía y Seguro de Desempleo*- | 1.

GUIA PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA/PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre del estudiante: María Claudia Sánchez Vera

1.1.1 Código: 63174

1.1.2 Contacto: Teléfonos: Convencional: (2)825066, Celular: 0982504225 y correo electrónico: claudiasanchezv1@hotmail.com

1.2 Director sugerido: Dr. Antonio Martínez Borrero

1.2.1 Contacto: Teléfonos: Convencional: 4102357, Celular: 0997391637 y correo electrónico: amartinez@uazuay.edu.ec

1.3 Co-director sugerido: Ab. Juan Francisco Delgado Ponce

1.3.1 Contacto: Teléfono celular: 0995414456 y correo electrónico: fdelgado@uazuay.edu.ec

1.4 Asesor metodológico:

1.5 Tribunal designado:

1.6 Aprobación:

1.7 Línea de Investigación de la carrera:

1.7.1 Código UNESCO: Línea de investigación 56 Ciencias Jurídicas y Derecho (UNESCO), 5605 Legislación y Leyes nacionales.

1.7.2 Tipo de trabajo:

a) Proyecto de Investigación

b) Investigación de tipo científica

1.8 Área de estudio: *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Derecho Constitucional*

1.9 Título propuesto: “LOS PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA AFILIACIÓN A LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR “

1.10 Subtítulo:

1.11 Estado del proyecto: El trabajo de investigación se lo define como nuevo.

2. CONTENIDO

2.1 Motivación de la investigación: Lo que me impulsó a decidirme por este tema, es el deseo de recalcar y generar una conciencia en la sociedad, acerca de la importancia de las actividades de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, vinculadas con el cuidado humano, las mismas que se cumplen en jornada continua, es decir, los 365 días del año, incluyendo fines de semana, feriados; por ello, debido a que la Constitución de la República del Ecuador, prevé la universalización de la seguridad social, y lo caracteriza como un derecho irrenunciable e intangible de todas las personas, por ello la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, les reconoce en calidad de afiliadas, el acceso a la seguridad social, otorgándoles ciertas contingencias que se explicará detalladamente a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación, conformando así una amalgama entre la Seguridad Social y el Derecho Constitucional.

2.2 Problemática: La problemática radica en que la afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, que son incluidas por la *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, promulgada en abril del 2015, como sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio y, a pesar de tener la calidad de afiliadas, están protegidas por las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta, auxilio de funerales y atención médica, sin embargo, no tienen acceso a los riesgos de trabajo, incumpliendo con el principio de universalidad, uno de los que rigen a la seguridad social consagrado en nuestra Constitución, ya que como cualquier trabajador, están expuestos a todo tipo de peligro durante el cumplimiento de sus labores. Otro punto

controversial es la atención médica, debido a que al ser el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el encargado de la prestación de todas las contingencias de salud a sus afiliados, como así lo establece el Artículo 370 de la Constitución, en el caso de las personas afiliadas que realizan trabajo no remunerado del hogar, con respecto a esta prestación, son derivadas al Ministerio de Salud Pública, a diferencia de los demás afiliados que si son atendidos en el IESS, a través de sus hospitales y dispensarios. Parte de la prestación médica, es la concesión del subsidio económico por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, con el objeto de proteger en los periodos de imposibilidad para laborar, como se lo hace con los demás afiliados, según lo establece la Ley de Seguridad Social en su Artículo 104; pero en el caso que nos ocupa, carecen de este derecho.

2.3 Pregunta de investigación:

- ¿Las condiciones en las que se brinda la afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, respeta o no el principio de igualdad, consagrado en la Constitución?

2.4 Resumen: La Constitución en su Artículo 333 reconoce al trabajo no remunerado del hogar como una labor productiva, útil, de auto sustento y cuidado humano, como consecuencia de ello, el acceso a la seguridad social, aquel que es considerado un derecho irrenunciable de todas las personas que habitamos dentro del territorio ecuatoriano, sin importar la condición que se tenga, en este trabajo de investigación además se analizarán cada una de las contingencias cubiertas, los principios que rigen la seguridad social, con el fin de determinar si se cumple a cabalidad o no con los mismos y, de igual manera, si se apega a la igualdad formal y material que prevé la Carta Magna.

2.5 Estado del Arte y marco teórico: El derecho a la seguridad social desde sus inicios e incluso hasta hace poco tiempo atrás, ha estado relacionado siempre con la relación laboral, es decir la presencia permanente tanto del empleador como del trabajador, sin embargo la Constitución Política de la República del Ecuador en el año 2008, rompiendo el común denominador, reconoce al trabajo no remunerado del hogar como útil y

productivo para el desarrollo del país, en palabras del Tratadista Jorge Rendón Vásquez en su obra *Derecho de la Seguridad Social*, cuarta edición, página 102, hace referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde indica algo muy importante referente a la seguridad social, en el sentido de que “*Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social*”, cabe recalcar también que uno de los caracteres de la seguridad social según el mismo autor es que la seguridad social, es inherente al ser humano, únicamente por tener la calidad de tal y pertenecer a una sociedad determinada. Entiende Jorge Rendón Vásquez, como una relación entre los beneficiarios sin importar si trabajan o no, y el Estado a través del IESS, institución encargada de otorgar las prestaciones, es por ello que la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, como sujetos protegidos por el Seguro General Obligatorio.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ha realizado ya un proceso de socialización a la ciudadanía en distintos sectores de la provincia, a más de que en las oficinas de multiservicios del IESS el personal se encuentra totalmente capacitado y predispuesto a brindar asesoría con respecto a este proceso de afiliación, el mismo que debe respetar los principios consagrados en la Constitución, que Ramiro Ávila Santamaría en su Artículo denominado Estado Constitucional de Derechos y Justicia, publicado en la página del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Culto, página 19, define a los principios, como “*mandatos de optimización*”, en otras palabras son lineamientos u orientaciones, y con una estructura carente de una obligación concreta y consecuencia, en especial al de la universalidad que es definido en el Artículo 1 inciso quinto de la Ley de Seguridad Social como “*Garantía de que toda la población asegurable tiene iguales oportunidades para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio*”, con el término *iguales* nos referimos a que todas las personas son iguales ante la ley y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, como bien lo manifiesta el Artículo 11, numeral 2, de la Constitución.

2.6 Hipótesis: La incongruencia entre la Resolución CD No.492 del IESS, con lo dispuesto por la Constitución en sus Artículos 11, 34 y 370, conlleva la posibilidad de

que esta norma de inferior jerarquía sea declarada inconstitucional por ser contraria a la Carta Magna.

2.7 Objetivo general: Demostrar que la afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, no está cumpliendo con el principio de universalidad, que es uno de los que rige la seguridad social, debiendo la Resolución CD No.492 del IESS, como norma jerárquicamente inferior a la Constitución acoplarse a lo dispuesto por la misma.

2.8 Objetivos específicos:

- Explicar el derecho al trabajo y su amplio reconocimiento constitucional.
- Definir la seguridad social, su marco normativo, beneficiarios.
- Definir las contingencias cubiertas que reconoce el Reglamento para la Afiliación de las personas que realizan el trabajo no remunerado del hogar.
- Analizar cada uno de los principios establecidos en la Carta Magna que rigen la seguridad social.
- Desarrollar el principio de igualdad en relación a las condiciones en las que se presta la afiliación a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar.

2.9 Metodología: Para alcanzar los objetivos que me he planteado en el presente trabajo, se realizará una profunda investigación a través de bibliografía que ha sido previamente seleccionada, la misma que consiste en: normativa, artículos científicos publicados sobre el tema, doctrina, partiendo de la formulación de una hipótesis referida al problema que se investiga, se llegará a una demostración mediante una secuencia de deducciones y razonamientos lógicos, en fin el método de investigación es el *Hipotético-Deductivo*.

2.10 Alcances y resultados esperados: Lo que se pretende con este trabajo de investigación, luego de ir desarrollando cada uno de los temas y subtemas propuestos en el esquema con la ayuda de la bibliografía mencionada; es dar una respuesta o solución, que sin ser absoluta, seguramente servirá para absolver la preocupación, acerca de que si para la desigualdad en cuanto al acceso de las personas que realizan trabajo no

remunerado del hogar a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, existe o no una razón justificable.

2.11 Supuestos y riesgos:

- En caso de faltar bibliografía referente al tema, si es necesario se podrá recurrir a las Bibliotecas de la Universidad Andina Simón Bolívar, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la Biblioteca de la Función Judicial “José Serrano González”.
- Con el objeto de tener acceso a normativa, jurisprudencia, artículos científicos se utilizarán programas como el FIEL WEB, VLEX, etc.

2.12 Presupuesto para el trabajo de grado:

RUBRO-DENOMINACIÓN	COSTO USD (Detalle)	JUSTIFICACIÓN ¿Para qué?
Cinco libros relacionados con el tema de investigación	\$150	Para el desarrollo del trabajo de investigación
500 hojas de papel bond A4	\$20	Para imprimir el trabajo de grado
Cartucho de impresora Epson L355, tinta a colores y negro, 1 de cada uno	\$60	Para imprimir el trabajo de grado
Copias e impresiones de libros digitales y otros (3000)	\$70	Para el desarrollo del trabajo de investigación
Un anillado	\$3.00	Presentación del trabajo de grado
	Gastos	\$303,00 usd

2.13 Financiamiento: Los gastos que generen el inicio, desarrollo y culminación del trabajo de investigación como requisito para la Titulación serán asumidos en su totalidad por el estudiante.

2.14 Esquema tentativo:

INTRODUCCIÓN

Capítulo I

1.- EL DERECHO AL TRABAJO Y LA AMPLITUD DE SU CONTEXTO

- 1.1 Marco Teórico: Legal y Doctrinario.
- 1.2 Sujetos que intervienen en la relación laboral.
- 1.3 Formas de trabajo reconocidas y su contexto histórico.
- 1.4 Trabajo no remunerado del hogar, su reconocimiento Constitucional.
- 1.5 Acceso a la seguridad social como consecuencia del derecho al trabajo.

Capítulo II

2.- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL: SU MARCO TEÓRICO Y CONSTITUCIONAL

- 2.1 Seguridad Social: Definiciones al respecto.
- 2.2 Principios Constitucionales que rigen la Seguridad Social.
- 2.3 Beneficiarios según la Ley de Seguridad Social y Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
- 2.4 Institución encargada de atender las prestaciones del Seguro Universal Obligatorio.

Capítulo III

3.- LA AFILIACIÓN A LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

3.1 Igualdad: Marco Teórico y clasificación.

3.2 Principio de igualdad y no discriminación reconocido en la Constitución.

3.3 Contingencias Cubiertas: Análisis de las prestaciones y **monto económico**.

3.4 Riesgos de Trabajo: Ámbito de aplicación, Prestaciones Básicas, y su clasificación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.15 Cronograma:

Objetivo específico	Actividad	Resultado esperado	Tiempo (semanas)
Explicar el derecho al trabajo y su amplio reconocimiento constitucional.	Exhaustivo análisis de normativa, bibliografía, publicaciones	Dar a conocer el antecedente por el cual las trabajadoras no remuneradas tienen acceso a la seguridad social	Dos semanas
Definir la seguridad social, beneficiarios y su marco normativo	Recurrir a diccionarios jurídicos, normativa.	Entender y hacer comprender a que nos referimos con seguridad social	Dos semanas

Definir las contingencias cubiertas que se reconocen a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar	Recurrir al Reglamento No. 492 que el IESS, ha emitido para este tipo de afiliadas	Desarrollar cada una de las prestaciones a las que tienen derecho las personas que realizan el trabajo no remunerado.	Cuatro semanas
Analizar los principios que rigen la seguridad social	Recurrir a normativa y doctrina	Necesario para cumplir con el objetivo general	Tres semanas
Desarrollar el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución	Analizar la Constitución, y doctrina con respecto al Derecho Constitucional	Como la Seguridad Social es un derecho constitucional, comprobar si su ejercicio cumple con los principios	Cuatro semanas

2.16 Referencias:

- Asamblea Nacional Constituyente (2008), *Constitución Política de la República del Ecuador*, Ed: Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2010). *Declaración de los Derechos Humanos*. Ginebra, Suiza: Ediciones Naciones Unidas.
- Asamblea Nacional Constituyente (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional Constituyente (2009), *Ley de Seguridad Social*. Quito: Ediciones Legales.
- Resolución CD No.492, *Reglamento para la Afiliación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar*.

- Resolución CD No.390, *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo-IESS*.
- Guillermo Cabanellas de Torres (2005), *Diccionario Jurídico Elemental*. Ed: Heliasta. Buenos Aires, Argentina.
- Javier Pérez Royo (2002), *Curso de Derecho Constitucional*. Ed: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A. Barcelona-España.
- Procuraduría General del Estado, *Seguridad Social I*.
- Manuel Figueroa Reyes. (1956), *Aportación Iberoamericana al Proceso de la Seguridad Social*.
- Eugenio Fernández Vintimilla, *Derecho Laboral Práctico*. Biblioteca José Serrano González, Escuela de la Función Judicial.
- Jorge Rendón Vásquez, *Derecho de la Seguridad Social Cuarta Edición*, Ed: Grijley.
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, *Afiliación a la Seguridad Social del Trabajo no Remunerado del Hogar*.
- Convenio sobre la Seguridad Social No. 102 (norma mínima), Organización Internacional del Trabajo.
- Eugenio Fernández Vintimilla (2013), *Los Costos Laborales y del IESS*. Ed: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ramiro Ávila Santamaría, *La Constitución del 2008 en el contexto andino*, http://www.justicia.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/1_Constitucion_de_2008_en_el_contexto_andino.pdf
- <http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/PP-para-web.pdf>
- https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_3dH2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=3&_101_INSTANCE_
- Julián Arturo de Diego (1998), *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed: Abeledo Perrot. Buenos Aires- Argentina.

- Santiago González Ortega y otros (2015), *La articulación de un sistema de seguridad social*. Ed: Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. Quito-Ecuador.
- Ignacio Carrillo Prieto. (1981), *Derecho de la Seguridad Social*. Ed: UNAM. México
- Román A. Navarro Fallas. (2002), *El derecho fundamental a la seguridad social, papel del Estado y principios que informan la política estatal en seguridad social*. Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000100002.
- Obando Camino, I (2012). *El derecho a la Seguridad Social en el Constitucionalismo Chileno: Un continente en busca de su contenido*. Revista Semestral de Estudios Constitucionales de Chile. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002012000100008&script=sci_arttext
- Maza, Alberto José; Perdigues, Carlos Guillermo y Tabernerero, Rodolfo Miguel (1992). *Daños por accidentes y enfermedades de trabajo*. Buenos Aires-Argentina.
- Kurczyn Villalobos, Patricia (2006), *Evolución y tendencias recientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en América*.
- Oficina Internacional *Seguridad Social: temas , retos y perspectivas*

2.18 Firma de responsabilidad (estudiante)

2.19 Firma de responsabilidad (director sugerido)

2.20 Fecha de entrega: